

PENGARUH BOARD DIVERSITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

**(Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar di
Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2014)**

Oleh :

ANDRIANI GRACE IRENE NOMLENI

NIM : 232012254

KERTAS KERJA

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Guna Memenuhi Sebagian dari
Persyaratan-Persyaratan untuk Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

**FAKULTAS : EKONOMIKA DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI**



**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
SALATIGA**

2016



PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ANDRIANI GRACE IRENE NOMLENI
NIM : 232012254 Email : andrianigracein@gmail.com
Fakultas : EkONOMIKA DAN BISNIS Program Studi : AKUNTANSI
Judul tugas akhir : PENGARUH BOARD DIVERSITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN
(STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN SEKTOR PERTAMBANGAN YANG
TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2013-2014).
Pembimbing : 1. APRIANI DORKAS RAMBU ATAHAU, SE., M.Com., Ph.D.
2. _____

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar kesarjanaan baik di Universitas Kristen Satya Wacana maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini bukan saduran/terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing akademik dan narasumber penelitian.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan disetujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Satya Wacana.

Salatiga, 30 Juni 2016



Tanda tangan & nama terang mahasiswa
ANDRIANI GRACE IRENE NOMLENI



PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ANDRIANI GRACE IRENE NOMLENI
NIM : 232012254 Email : Andrianigracein@gmail.com
Fakultas : EKONOMIKA DAN BISNIS Program Studi : AKUNTANSI
Judul tugas akhir : PENGARUH BOARD DIVERSITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN
(STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN SEKTOR PERTAMBANGAN YANG
TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2013-2014)

Dengan ini saya menyerahkan hak *non-eksklusif** kepada Perpustakaan Universitas – Universitas Kristen Satya Wacana untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak yang sesuai):

- ☒ a. Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA
- ☐ b. Saya tidak mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA**

* Hak yang tidak terbatas hanya bagi satu pihak saja. Pengajar, peneliti, dan mahasiswa yang menyerahkan hak *non-eksklusif* kepada Repositori Perpustakaan Universitas saat mengumpulkan hasil karya mereka masih memiliki hak copyright atas karya tersebut.

** Hanya akan menampilkan halaman judul dan abstrak. Pilihan ini harus dilampiri dengan penjelasan/ alasan tertulis dari pembimbing TA dan diketahui oleh pimpinan fakultas (dekan/kaprodi).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Salatiga, 30 Juni 2016

1956

Mengetahui,

APRIANI DORKAS RAMBU ATAHAY, SE., M.Com., PhD

Tanda tangan & nama terang pembimbing I

Tanda tangan & nama terang mahasiswa

Tanda tangan & nama terang pembimbing II



FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA

Jl. Diponegoro 52-60

Telp : (0298) 321212, 311881

Telex 322364 ukswsaia

Salatiga 50711-Indonesia

Fax.(0298)-321433

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS KERTAS KERJA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ANDRIANI GRACE IRENE NOMLENI
NIM : 232012254
Program Studi : AKUNTANSI
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Kristen Satya Wacana
Salatiga.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa kertas kerja,

Judul : PENGARUH *BOARD DIVERSTIY* TERHADAP
NILAI PERUSAHAAN (Studi Empiris pada
Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di
Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2014)

Pembimbing : Apriani Dorkas Rambu Atahau, SE., M.Com., PhD
Tanggal diuji : 24 Juni 2016

adalah benar-benar hasil karya saya.

Di dalam kertas kerja ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan atau gagasan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang saya aku seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, termasuk pencabutan gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh.

Salatiga, 29 Mei 2016

Yang memberi pernyataan,




ANDRIANI GRACE I. N

**PENGARUH BOARD DIVERSITY TERHADAP NILAI
PERUSAHAAN**

**(Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Pertambangan
yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-
2014)**

Oleh:

ANDRIANI GRACE IRENE NOMLENI

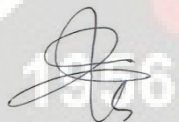
NIM : 232012254

KERTAS KERJA

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Guna Memenuhi Sebagian dari
Persyaratan-Persyaratan untuk Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

**FAKULTAS: EKONOMIKA DAN BISNIS
PROGRAM STUDI: AKUNTANSI**

Disetujui oleh:



Apriani Dorkas Rambu Atahau, SE., M.Com., PhD

Pembimbing

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA**

SALATIGA

2016

...

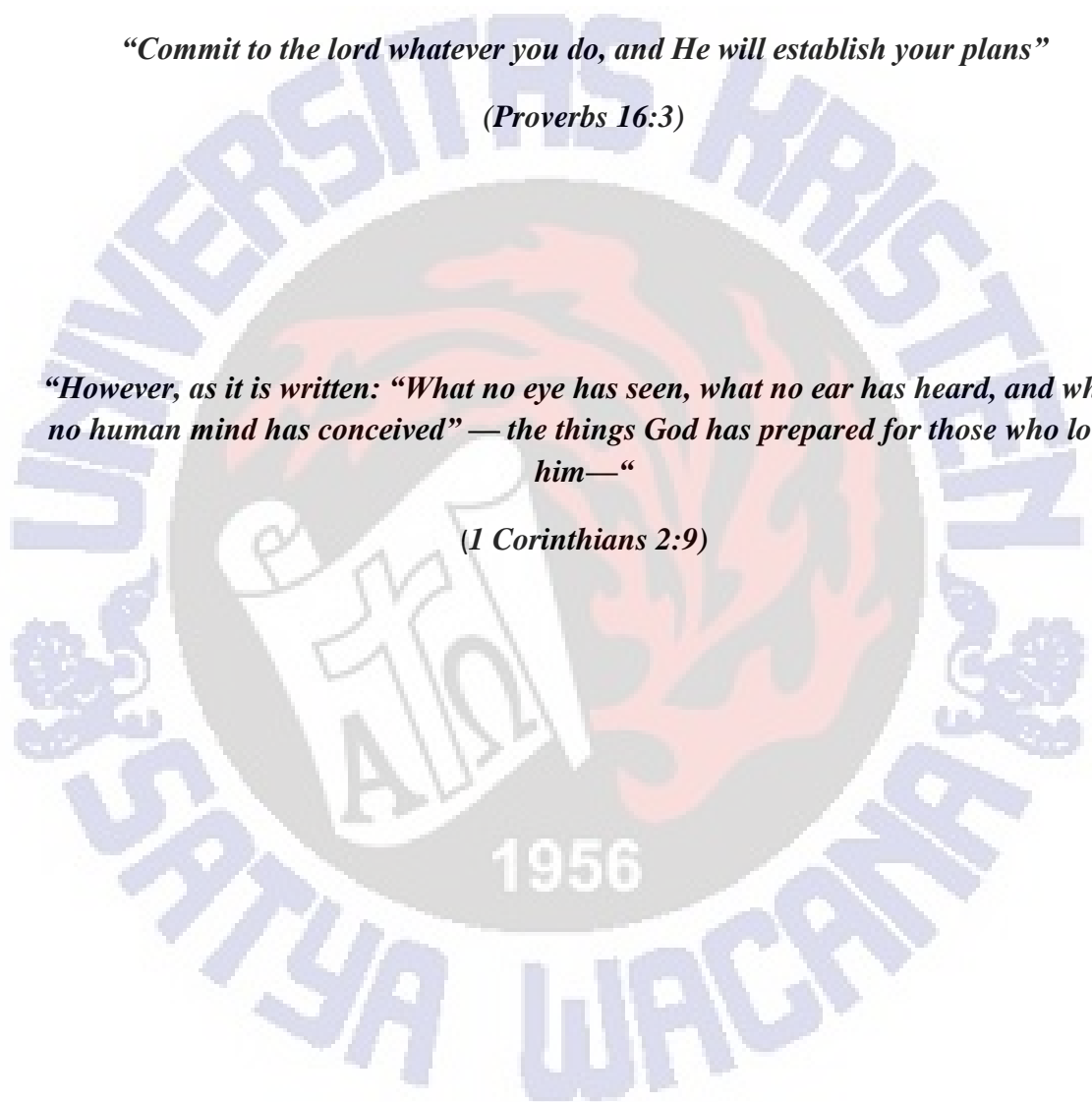
HALAMAN MOTTO

“Commit to the lord whatever you do, and He will establish your plans”

(Proverbs 16:3)

“However, as it is written: “What no eye has seen, what no ear has heard, and what no human mind has conceived” — the things God has prepared for those who love him—“

(1 Corinthians 2:9)



ABSTRACT

This research's aim is to investigate the effect of board diversity distribution against value of enterprise in mining companies. In year 2013 – 2014 they have problem in company's governance related to value of enterprise. The sample of this research are mining companies that listed on Indonesia Stock Exchange in period 2013-2014 which are 70 companies. Hypothesis tested by using multiple linear regression. The result of this research shows all variable impact simultaneously to the value of enterprise. Woman board of director variable and experience of directors give positive and significant effect to the company. As for variable with the background economic education and business has a negative effect yet significant. As for another variables has not been affecting the value of enterprise measured by Tobin's Q ratio. The result of this research is expected provide contribution, reference, information and empirical evidence required to parties who needs regarding board diversity and its relation to the value of enterprise.

Keywords: Board diversity, Corporate governance, Firm value, Tobin's Q.

SARIPATI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persebaran anggota dewan (*board diversity*) terhadap nilai perusahaan pada perusahaan sektor pertambangan. Pada tahun 2013-2014 sektor ini mengalami masalah tata kelola perusahaan terkait dengan nilai perusahaan. Sampel penelitian adalah perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2013-2014, sejumlah 70 perusahaan. Hipotesis diuji menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan seluruh variabel secara simultan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Variabel direksi wanita dan pengalaman direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Adapun variabel variabel latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis memiliki hubungan yang negatif namun signifikan dan untuk variabel lainnya tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan yang diukur menggunakan *Tobin's Q*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, referensi, informasi dan bukti empiris yang dibutuhkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan berkaitan dengan *board diversity* dan hubungannya dengan nilai perusahaan.

Kata kunci: *Board diversity*, *Corporate Governance*, Nilai perusahaan, *Tobin's Q*.

KATA PENGANTAR

Permasalahan mengenai tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*) pada perusahaan di Indonesia masih terjadi sampai saat ini. Persebaran anggota dewan merupakan inti dari *corporate governance* yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan, serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas. Perusahaan sektor pertambangan merupakan perusahaan yang seringkali dikaitkan dengan tata kelola nya. Perusahaan sektor pertambangan menjalankan peranan penting dalam mendorong kemajuan perekonomian khususnya yang bergerak di bidang industri penghasil bahan baku sektor pertambangan batubara dengan memperhatikan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

Kertas kerja berjudul “Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2014)” ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *board diversity* terhadap nilai perusahaan sektor pertambangan. Penelitian ini memberikan kontribusi yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya, oleh pengkritisi, penyusun maupun pengguna standar yang berkaitan dengan pengaruh board diversity terhadap nilai perusahaan.

Beberapa kekurangan mungkin terdapat dalam kertas kerja ini, sehingga kritik, saran dan komentar yang membangun sangat penulis harapkan, untuk perbaikan kertas kerja ini. Kiranya kertas kerja ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca sekalian.

Salatiga, 29 Mei 2016.

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan segala berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proses perkuliahan dan penulisan tugas akhir ini. Pada kesempatan ini, penulis hendak mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah mendukung, membantu serta memberikan perhatian, semangat dan doa-doanya selama penulis menyelesaikan perkuliahan dan penulisan tugas akhir ini. Terimakasih yang sedalam-dalamnya penulis ucapkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Papa Anton P.W Nomleni dan Mama Muslihatie Marlina Nomleni, serta kedua saudara tersayang, bung Anderias Cornelys Nomleni dan adik William Haswardana Nomleni, yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, perhatian, doa yang tak henti-henti nya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Begitu juga dengan Keluarga besar penulis yang ada di Jakarta dan sekitarnya, di Kupang, yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada dan doa dalam penyelesaian tugas akhir ini.
2. Ibu Apriani Dorkas Rambu Atahau, SE.,M.Com.,PhD selaku dosen pembimbing, terima kasih atas kesabarannya dalam membimbing, menasehati, dan mengarahkan serta membantu dengan memberi ide-ide dalam penyelesaian tugas akhir ini.
3. Sahabat sejak kecil, Claudia Gracia, Antonius Pardosi, Elvira Theressa, Laura Oktavia, Regina, Heny, Deasy, Hani, Lia, Yunita, Abraham yang selalu

mendukung, memberi semangat, perhatian, doa dan pengingat kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

4. Teman seperjuangan dalam bimbingan, Desiana Nur Hendrayanti dan seluruh teman-teman seperjuangan lain, Sara Waworuntu, Gracia Beta, Kelvin Herka, Maria Christy terimakasih atas *support*, perhatian, semangat, nasehat yang diberikan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Keluarga besar kos Cungkup 858, Gracella Virginia, Georgiana Elvira, Yessi, Tiara, Kak Aii dan semuanya yang tidak dapat di sebutkan satu per satu, terimakasih untuk segala kenangan yang diberikan, semangat, *support*, doa, dalam penyelesaian tugas akhir ini.
6. Teman-teman FEB maupun non FEB UKSW yang sangat banyak dan tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dan untuk semua pihak yang membantu yang membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini, semoga berkat Tuhan Yesus Kristus selalu memberkati dan menyertai.

Andriani Grace Irene Nomleni

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Pernyataan Keaslian Karya Tulis Kertas Kerja	ii
Halaman Persetujuan Kertas Kerja	iii
Halaman Motto	iv
<i>Abstract</i>	v
Saripati	vi
Kata Pengantar	vii
Ucapan Terima Kasih	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiii
1. Pendahuluan	1
2. Landasan Teori	6
2.1. Teori Agensi (<i>Agency Theory</i>)	6
2.2. <i>Corporate Governance</i>	6
2.3. Nilai Perusahaan	7
2.4. Keragaman Dewan (<i>Board Diversity</i>)	9
2.4.1. Keberadaan Dewan Direksi Wanita	10
2.4.2. Usia Anggota Dewan	11
2.4.3. Latar Belakang Pendidikan	12
2.4.4. Pengalaman Kerja Dewan Direksi	13
2.4.5. Outside Director	15
2.4.6. Pengaruh Keragaman Dewan Terhadap Nilai Perusahaan	15
3. Metoda Penelitian	16
3.1. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel	16
3.2. Jenis dan Sumber Data	17
3.3. Variabel Penelitian dan Pengukurannya	18
3.4. Variabel Independen	18
3.4.1. Board Diversity	18

3.5. Variabel Dependen	19
3.6. Teknik Analisis	20
4. Hasil Penelitian	23
4.1. Statistik Deskriptif	23
4.2. Uji Asumsi Klasik	25
4.3. Pengujian Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan ...	26
4.4. Pembahasan	27
5. Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, Saran	30
5.1. Kesimpulan	30
5.2. Implikasi	30
5.3. Keterbatasan Penelitian	31
5.4. Saran	31
Daftar Pustaka	32
Lampiran-Lampiran	37

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Sampel Penelitian Perusahaan Sektor Pertambangan.....	17
Tabel 2. Statistik Deskriptif Data Penelitian	23
Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Tobin's Q.....	26



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Variabel Independen	37
Variabel Direksi Wanita Tahun 2013-2014	37
Variabel Usia Tahun 2013-2014	38
Variabel Latarbelakang Pendidikan Tahun 2013-2014.....	40
Variabel Pengalaman Kerja Tahun 2013-2014	42
Variabel <i>Board Directors</i> Tahun 2013-2014	44
Lampiran 2. Variabel Dependen.....	46
Variabel <i>Tobins' Q</i> Tahun 2013	46
Variabel <i>Tobins' Q</i> Tahun 2014	48
Lampiran 3. Uji Asumsi Klasik <i>Tobin's Q</i>	50
Uji Autokorelasi <i>Tobin's Q</i>	50
Uji Multikolinearitas <i>Tobin's Q</i>	50
Uji Heterokedastisitas <i>Tobin's Q</i>	50
Lampiran 4. Hasil Regresi <i>Tobin's Q</i>	52
Uji Koefisien Determinasi (R^2)	52
Uji Simultan (F)	52
Uji Regresi Linear	53

1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang sangat ketat dewasa ini, telah mendorong setiap usaha untuk dapat bekerja dengan lebih efisien, serta mampu melayani pelanggan maupun *stakeholder* dengan baik. Untuk itu, perusahaan harus mampu eksis dan selalu mempertahankan kinerja khususnya kinerja keuangan yang sehat sehingga kepercayaan *stakeholder* tetap terpelihara. Menurut Indreswari (2013), apabila *stakeholder* telah memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kinerja perusahaan, maka diharapkan keberlangsungan investasi dapat terjamin dan tentu nilai perusahaan tetap terpelihara dengan baik. Selain itu, perusahaan juga harus dapat mempertahankan akuntabilitas maupun transparansi serta selalu memiliki tujuan bisnis yang jelas, yang pada akhirnya para investor dalam salah satu wujudnya sebagai pemegang saham dapat memaksimalkan pendapatan atau hasil investasi para pemegang saham (*maximization wealth of stockholder*).

Sejalan dengan pandangan ini, maka ada beberapa penelitian yang menunjukkan betapa perlunya sebuah organisasi bisnis memiliki *corporate governance* yang tercermin dari nilai perusahaan. Nilai perusahaan dapat diukur dengan menggunakan *Tobin's Q*. *Tobin's Q* telah digunakan khusus oleh perusahaan-perusahaan untuk menjelaskan sejumlah fenomena perusahaan yang beragam (Indreswari, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Black dan Kim (2008) dalam Kusumastusi (2007) menunjukkan bahwa *corporate governance* dapat mempengaruhi nilai pasar perusahaan di Korea secara positif. Seoungpil *et al.* (2008) dalam Kalistarini (2010) mencoba meneliti pengaruh dewan yang terklasifikasi terhadap nilai perusahaan di Amerika dengan memperhatikan biaya pengawasan dan persyaratan konsultasi. Hasil uji ini menyatakan bahwa untuk perusahaan dengan biaya pengawasan rendah dan kebutuhan konsultasi yang tinggi, dewan direksi berpengaruh positif pada *Tobin's q* dan berlaku sebaliknya.

Kemudian penelitian seperti yang dilakukan oleh McKinsey and Co (2002) dalam Pakaryaningsih (2006), penelitian *Credit Lyonnais Securities Asia* (CLSA) dalam Setianto (2002), dan penelitian *Indonesian Institute of Corporate Governance* (IICG) dalam penelitian Kusumastuti (2007) menyatakan bahwa praktik *corporate governance* di Indonesia memang masih buruk. Dari sudut pandang perusahaan, *corporate governance* (CG) adalah aspek penting yang tidak bisa diabaikan. Menurut Kusumastuti *et al.* (2007), *corporate governance* menjelma menjadi fokus utama para investor. Penerapan *corporate governance* dapat dicerminkan pada nilai perusahaan (*firm value*) yang diukur melalui harga saham perusahaan yang bersangkutan (Johnson *et al.*, 2000, dalam penelitian Darmawati, 2004). Saat *corporate governance* diterapkan dengan baik, maka harga saham perusahaan tersebut akan naik di pasaran dan begitu pula sebaliknya.

Selain keterkaitan antara *corporate governance* dengan nilai perusahaan, salah satu isu yang berkaitan dengan *corporate governance* adalah komposisi dari dewan. Adanya organ-organ perusahaan (dewan komisaris dan direksi) merupakan bukti pengaplikasian prinsip *good corporate governance* dalam tataran yang minimal (Surya dan Yustiavandana dalam Kusumastuti 2007). Dewan Komisaris merupakan inti dari *corporate governance* yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan, serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas (Lestari dan Muid, 2011). Sedangkan manajemen puncak adalah jenjang manajemen tertinggi dalam suatu perusahaan, biasanya terdiri atas dewan direksi dan direksi utama. Dewan direksi tugasnya adalah memutuskan hal-hal yang sangat penting sifatnya bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manajemen puncak bertugas menetapkan kebijaksanaan operasional dan membimbing interaksi organisasi dengan lingkungan (Alam S, 2006: 128 dalam penelitian Indreswari, 2013). Selain itu, kegiatan perencanaan operasional dan pengambilan keputusan yang strategis dalam perusahaan dilakukan oleh dewan direksi, apabila dewan direksi melakukan perencanaan dengan tepat dan mengambil keputusan yang tepat maka akan didapatkan hasil kinerja yang baik, hal tersebut dapat membuat para investor

akan menanamkan modalnya, apabila banyak investor yang menanamkan modalnya dapat menaikkan harga saham, sehingga nilai perusahaan akan naik pula (Indreswari, 2013). Oleh karena itu, persebaran anggota dewan diduga dapat mempengaruhi nilai perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang (sebagaimana dikutip oleh Carter *et al.* 2003). Persebaran dewan (*board diversity*) diduga memberikan dampak yang positif. Semakin besar persebaran dalam anggota dewan dapat menimbulkan semakin banyak konflik, namun persebaran tersebut dapat memberikan alternatif penyelesaian terhadap suatu masalah yang semakin beragam daripada anggota dewan yang homogen. Selain itu, keragaman dalam dewan direksi memberikan karakteristik yang unik bagi perusahaan yang dapat menciptakan nilai tambah.

Carter *et al.* (2003) melakukan penelitian tentang keterkaitan antara persebaran dalam anggota dewan (*board diversity*), nilai perusahaan, dengan *corporate governance*. Persebaran anggota dewan dilihat dari prosentase wanita dalam dewan, ras minoritas (*African Americans, Asians dan Hispanics*), dan proporsi *outside directors*. Dengan mengambil sampel perusahaan-perusahaan yang tercatat dalam Fortune di Amerika Serikat, hasil penelitian menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara fraksi wanita dan minoritas dalam jajaran dewan dengan nilai perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu telah menguji hubungan antara *board diversity* terhadap nilai perusahaan. Ahn *et al.* (2008) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh *board diversity* terhadap nilai perusahaan (*firm value*) dengan memperhatikan aspek-aspek berupa biaya pengawasan (*monitoring cost*), kebutuhan akan nasihat (*advisory needs*), jabatan CEO dan kepemilikan, hak pemegang saham, dan stabilitas dewan. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa dewan direksi meningkatkan nilai perusahaan saat dewan tersebut ada pada perusahaan dengan biaya pengawasan relatif rendah dan memiliki kebutuhan akan nasihat yang lebih tinggi.

Di Indonesia, penelitian dengan masalah seperti ini telah dilakukan oleh Kusumastuti *et al.* (2007) yang meneliti pengaruh *board diversity*, diukur melalui 5

variabel yakni keberadaan wanita dalam dewan direksi, keberadaan etnis Tionghoa dalam anggota dewan (sebagai proksi dari minoritas), proporsi *outside directors*, usia anggota dewan, dan latar belakang pendidikan anggota dewan, terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa persebaran anggota dewan (*board diversity*) mempengaruhi nilai perusahaan yang diukur dengan rasio *Tobin's Q*.

Penelitian ini juga akan menyoroti beberapa hal yang sama, yakni mengenai persebaran dalam anggota dewan (*board diversity*). Namun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya seperti Kusumastuti *et al* (2007) dan Indreswari (2013) yang meneliti pada objek yang sama yaitu perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI. Variabel yang digunakan pada penelitian Kusumastuti (2007) meliputi wanita, etnis, proporsi *outside directors*, usia, dan latar belakang pendidikan sedangkan dalam penelitian Indreswari (2013) variabel yang digunakan adalah pengalaman kerja, latarbelakang pendidikan dan direksi independen. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan variabel yang terdiri dari keberadaan wanita (ada tidaknya direksi wanita), pengalaman kerja dewan, proporsi *outsider directors*, usia, dan latar belakang pendidikan anggota dewan pada perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di BEI tahun 2013-2014. Perusahaan sektor pertambangan menjalankan peranan penting dalam mendorong kemajuan perekonomian khususnya yang bergerak di bidang industri penghasil bahan baku sektor pertambangan batubara dengan memperhatikan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Industri pertambangan juga termasuk dalam industri *high profile* yang memiliki visibilitas dari *stakeholder*, risiko politis yang tinggi, dan menghadapi persaingan yang tinggi. Industri *high profile* umumnya merupakan industri yang memperoleh sorotan dari masyarakat karena aktivitas operasinya memiliki potensi bersinggungan dengan kepentingan luas (Putra, 2011). Sehubungan dengan hal ini, terdapat hasil kajian Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mencatatkan, di sektor ini ada sedikitnya sepuluh persoalan terkait pengelolaan

(GCG) pertambangan yang diduga dapat mempengaruhi nilai perusahaan yang diamanatkan UU, namun belum selesai hingga saat ini (*sindonews.com.2014*).

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas maka dapat diidentifikasi persoalan penelitian sebagai berikut: apakah keragaman dewan (*board diversity*) yang terdiri dari keberadaan wanita (ada tidaknya direksi wanita), pengalaman kerja dewan, proporsi *outsider directors*, usia, dan latar belakang pendidikan anggota dewan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan pertambangan?

Berdasarkan perumusan masalah dan persoalan penelitian yang dikemukakan, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *board diversity* yang terdiri dari lima sub konsep yakni keberadaan wanita, pengalaman kerja dewan, proporsi *outsider directors*, usia, dan latar belakang pendidikan anggota dewan terhadap nilai perusahaan sektor pertambangan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh *board diversity* dengan nilai perusahaan, bagi para investor dapat memberikan tambahan informasi guna penentuan kebijakan yang berkaitan dengan *board diversity* hubungannya dengan nilai perusahaan. Bagi regulator, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang akurat terutama berkaitan dengan *board diversity* dan hubungannya dengan nilai perusahaan, dimana dapat dilakukan regulasi-regulasi yang sesuai. Bagi dunia akademik penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya dan dapat berkontribusi dalam pengembangan teori mengenai sebaran anggota dewan komisaris.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Teori Agensi (*Agency Theory*)

Menurut Sutedi dalam penelitian Indreswari (2013) mendefinisikan hubungan keagenan sebagai sebuah kontrak dimana satu atau lebih (*principal*) menyewa orang lain (*agent*) untuk melakukan beberapa jasa untuk kepentingan mereka dengan mendelegasikan beberapa wewenang pembuatan keputusan kepada *agent*. Tujuan dari dipisahkannya pengelolaan perusahaan dari kepemilikan perusahaan yaitu: agar pemilik memperoleh keuntungan yang semaksimal mungkin dengan biaya yang seefisien mungkin dengan dikelolanya perusahaan oleh tenaga profesional. *Agency theory* yang merupakan pengembangan dari teori *corporate governance* sering digunakan dalam penelitian untuk memahami kaitan antara karakteristik dewan direksi dengan nilai perusahaan (Carter et al. 2003). Teori agensi mengakibatkan hubungan yang asimetri antara pemilik dan pengelola, untuk menghindari terjadi hubungan yang asimetri tersebut dibutuhkan suatu konsep yaitu konsep *Good Corporate Governance* yang bertujuan untuk menjadikan perusahaan menjadi lebih sehat. Penerapan *corporate governance* berdasarkan pada teori agensi, yaitu dapat dijelaskan dengan hubungan antara manajemen dengan pemilik, manajemen sebagai agen secara moral bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik (*principal*) dan sebagai imbalannya akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kontrak (Wiyarsi, 2012).

2.2. *Corporate Governance*

Menurut Majidah (2004), *Corporate governance* adalah: (1) hubungan antara perusahaan dengan pihak-pihak terkait yang terdiri atas pemegang saham, karyawan, kreditur, pesaing, pelanggan, dan lain-lain, (2) mekanisme pengecekan dan pemantauan perilaku manajemen puncak. Adapun penelitian yang di jelaskan oleh Kaihatu (2006) bahwa secara umum terdapat lima prinsip dasar dari *good corporate governance* yaitu: *Transparency* (keterbukaan informasi), *Accountability* (akuntabilitas), *Responsibility* (pertanggung jawaban), *Independency* (kemandirian), *Fairness* (kesetaraan dan

kewajaran). Terdapat prinsip-prinsip *corporate governance* yang diterapkan memberikan manfaat diantaranya yaitu: (1) meminimalkan *agency costs* dengan mengontrol konflik kepentingan yang mungkin terjadi antara prinsipal dengan agen; (2) meminimalkan *cost of capital* dengan menciptakan sinyal positif kepada para penyedia modal; (3) meningkatkan citra perusahaan; (4) meningkatkan nilai perusahaan yang dapat dilihat dari *cost of capital* yang rendah, dan (5) peningkatan kinerja keuangan dan persepsi *stakeholder* terhadap masa depan perusahaan yang lebih baik (Herawaty, 2009).

Menurut Shintawati (2010), *Corporate governance* merupakan suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan yang diharapkan dapat memberikan dan meningkatkan nilai perusahaan kepada pemegang saham. Peraturan di Indonesia mengenai *board governance* merupakan suatu bentuk upaya dari pemerintah sebagai pihak regulator untuk memperbaiki *corporate governance* di Indonesia, terutama pasca krisis ekonomi tahun 1997.

2.3. Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan adalah pengukuran ekonomis yang merefleksikan nilai pasar perusahaan secara keseluruhan, dan merupakan salah satu matrik dasar pada penilaian bisnis, permodelan keuangan, akuntansi, analisis portofolio, dan sebagainya. Sehingga nilai ini perlu untuk diukur untuk membandingkan perusahaan dengan struktur modal yang berbeda. (Kalistarini 2010). Nilai perusahaan juga ditentukan oleh pasar saham (Wals Ciaran, 2004: 143). Karena itu, nilai perusahaan yang sudah *go public* tercermin dari harga sahamnya, sedangkan perusahaan yang belum *go public* tercermin apabila perusahaan tersebut akan dijual (Farah Margaretha, 2005: 1).

Dalam penelitian ini, nilai perusahaan akan diukur dengan menggunakan rasio *Tobin's Q* yakni rasio yang digunakan untuk membandingkan nilai saham beredar perusahaan yang ada di pasar saham dengan nilai buku ekuitas perusahaan. Rasio ini dinilai bisa memberikan informasi paling baik, karena rasio ini bisa menjelaskan berbagai fenomena dalam kegiatan perusahaan, seperti misalnya terjadinya perbedaan

cross-sectional dalam pengambilan keputusan investasi dan diversifikasi (Claessens dan Fan, 2003 dalam Sukamulja, 2004); hubungan antara kepemilikan saham manajemen dan nilai perusahaan (Onwioduokit, 2002 dalam Sukamulja, 2004); hubungan antara kinerja manajemen dengan keuntungan dalam akuisisi (Gompers, 2003 dalam Sukamulja, 2004) dan kebijakan pendanaan, dividen, dan kompensasi (Imala, 2002 dalam Sukamulja, 2004). Dalam penelitian ini menggunakan rasio *Tobin's Q* sebagai indikator penilaian nilai perusahaan. *Tobin's Q* berfungsi sebagai wakil untuk kinerja perusahaan di pasar keuangan (Kashif dan Islam, 2008:56). Selain itu, *Tobin's Q* juga sebagai indikator pengukur nilai perusahaan telah banyak digunakan dalam penelitian keuangan, khususnya penelitian yang mengambil permasalahan nilai perusahaan (Sudiyatno dan Puspitasari, 2010:11).

Sebagaimana dikutip oleh Morck *et al* (1988) *Tobin's Q* sebagai pengukuran kinerja, dimana ide-ide dapat mencerminkan “nilai tambah” dari nilai asset tidak berwujud seperti tata kelola perusahaan. *Tobin's Q* juga merupakan gambaran statistik yang berfungsi sebagai proksi dari nilai perusahaan dari perspektif investor. Seperti dalam definisi yang telah dijelaskan di atas bahwa *Tobin's Q* merupakan nilai pasar dari *firm's assets* dan *replacement value of those assets* (Sudiyatno dan Puspitasari, 2010:14). Klapper dan Love dalam Darmawati dan Khomsiyah (2003) telah menyesuaikan rumus *Tobin's Q* dengan kondisi transaksi keuangan perusahaan – perusahaan di Indonesia. Rumus tersebut sebagai berikut:

$$\text{Tobin} = \frac{\text{MVS} + \text{DEBT}}{\text{TA}}$$

$$\text{MVS} = P \times Q \text{ shares}$$

$$\text{DEBT} = (\text{Total Utang} + \text{Persediaan} - \text{Aktiva Lancar})$$

Keterangan:

TOBIN : Nilai perusahaan

MVS : Nilai pasar dari jumlah lembar saham beredar

TA : Total aktiva perusahaan
P : Harga saham penutupan akhir tahun
Q shares : Jumlah saham beredar akhir tahun

2.4. Keragaman Dewan (*Board Diversity*)

Keragaman Dewan (*Board diversity*) sering didefinisikan sebagai pembagian personal diantara anggota yang saling bergantung dalam unit kerja (Jackson, Joshi dan Erhardt 2003 dalam Clarke, Thomas and Branson, Douglas, dalam penelitian Indreswari, 2013). Menurut May and Whitney (1995) yang dikutip oleh Clarke and Branson dalam penelitian Indreswari (2013) pengembangan taksonomi banyak digunakan untuk pengembangan diversity, yaitu *task oriented and relation oriented*. *Task oriented* mencerminkan atribut yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Sedangkan *relation-oriented* meliputi umur, *gender*, dan etnis (Clarke, Thomas and Branson, Douglas, 2012: 346).

Selain itu, menurut teori *resource dependence*, segala bentuk sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin. Hal ini akan mendorong perusahaan meningkatkan kinerja dan potensi penciptaan kemakmuran. (Mitchell. S.M., 2001). Diversifikasi struktur sumberdaya manusia yang berkaitan dengan ras dan campuran gender sering kali dipandang sebagai hal penting untuk memaksimalkan sumber daya penting perusahaan (Siciliano, 1996). Jika persepsi, pandangan dan latar belakang anggota dewan relatif homogen, maka ada kemungkinan besar strategi-strategi pembuatan keputusan dari mekanisme *corporate governance* akan menjadi *single minded*, dapat ditebak dan tidak fleksibel. Dewan yang memiliki diversitas anggota yang lebih tinggi akan lebih mampu menghadapi tantangan dan dinamika lingkungan bisnis. Menurut Kusumastuti *et al.* (2007), wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat

wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan adanya wanita dalam jajaran direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah. Selain itu diversity juga dibedakan antara *demographic attributes* dan *cognitive (underlying)*, *Demographic attributes* meliputi umur, *gender*, kewarganegaraan, ras, dan etnis. *Cognitive (underlying)* meliputi nilai setiap individu (Clarke, Thomas and Branson, Douglas, 2012: 346).

Oleh karena itu, penelitian kali ini melihat *board diversity* tidak hanya dari sudut pandang proporsi wanita dan minoritas, seperti yang diteliti oleh Carter *et al.* (2003), serta proporsi *outsider director* saja yang biasanya dipakai dalam penelitian *corporate governance*, namun juga akan dilihat mengenai persebaran dalam hal usia, latar belakang pendidikan dan pengalaman direksi. Sejalan dengan hal ini, menurut Cox dan Blake (1991) serta Robinson dan Dechant (1997) sebagaimana dikutip oleh Carter *et al.* (2003), persebaran dalam dewan (*board diversity*) dipercaya memberikan pengaruh terhadap nilai perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing persebaran yang digunakan dalam penelitian ini.

2.4.1. Keberadaan Direksi Wanita dalam Dewan Direksi

Keberadaan wanita dalam dunia kerja atau yang sering dikenal dengan istilah wanita karier memang masih dianggap hal yang tidak biasa. Wanita dipandang memiliki sifat lemah lembut yang memiliki konotasi negatif di lingkungan pekerjaan sedangkan pria dipandang memiliki sifat kuat dan keras yang memiliki konotasi positif (Nelson dan Julie 1992 dalam Hartanto dan Kusuma 2001). Dalam perkembangan selanjutnya diperoleh bukti bahwa sifat-sifat wanita lebih memiliki psikologis yang baik dan stres positif. Penelitian mengenai pengaruh *gender* terhadap etika menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Pertimbangan moral dan alasan mendasar dalam etika pada pria dan wanita ada perbedaan. Pengaruh *gender* terhadap kepatuhan etika terjadi pada saat proses pembuatan keputusan. *Board diversity* menjadi hal yang menarik untuk disimak berkaitan dengan *corporate governance* di

Indonesia karena masih adanya anggapan bahwa pria yang lebih pantas menduduki jabatan penting dalam perusahaan.

Masih sedikitnya wanita yang ditempatkan di posisi puncak mungkin disebabkan oleh adanya pandangan yang berbeda tentang penyebab kesuksesan yang diraih pria dan wanita. Kesuksesan pria dianggap karena kemampuan yang tinggi (dalam hal talenta atau kecerdasan), sedangkan kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh faktor keberuntungan (Deaux dan Ernswiller dalam Crawford 2006). Namun pada saat suatu pekerjaan tidak dapat dilihat dari faktor keberuntungan, kesuksesan wanita dianggap lebih disebabkan oleh kerja keras. Selain itu, pada saat terjadi kegagalan, beberapa penelitian menyatakan bahwa kegagalan yang terjadi pada wanita adalah disebabkan oleh ketidakmampuan, sedangkan kegagalan pada pria disebabkan oleh faktor ketidakberuntungan (*bad luck*) atau situasi yang khusus, seperti tugas yang sulit (Cash *et al.* serta Etaugh dan Brown dalam Crawford 2006).

Dari uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Keberadaan wanita dalam anggota dewan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

2.4.2. Usia Anggota Dewan

Menurut Hurlock (1999), masa dewasa seseorang dapat dibagi menjadi tiga tahap, yaitu masa dewasa dini (dewasa awal) yang dimulai dari usia 18-40 tahun, dewasa madya (dewasa tengah) yang dimulai pada usia 40-60 tahun, dan dewasa lanjut (dewasa akhir) yang dimulai pada usia 60 hingga saat kematian. Pada usia 40 tahun, seseorang akan mencapai masa karirnya. Masa dewasa madya adalah suatu masa menurunnya keterampilan fisik dan semakin besarnya tanggung jawab, selain itu masa ini merupakan masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya (Santrock 1995). Levinson dan Peskin (1981) sebagaimana dikutip oleh Santrock (1995) dalam penelitian Kusmastuti *et al* (2007) yang menyatakan bahwa usia 34–50 tahun adalah kelompok usia yang paling sehat, paling tenang,

paling bisa mengontrol diri, dan paling bertanggung jawab. Pada usia 40–45 tahun, seseorang telah menapaki jenjang karir sejauh yang mereka mampu dan telah mencapai tempat yang stabil dalam karirnya pada usia 40 tahun. Pernyataan tersebut seperti pepatah *“life begins at 40”*.

Pada masa dewasa akhir, kecepatan seseorang untuk memproses informasi mengalami penurunan, serta kurang mampu mengeluarkan kembali informasi yang telah disimpan dalam ingatannya. Hal ini yang menyebabkan pada saat seseorang memasuki usia dewasa lanjut, mereka mempersiapkan masa pensiun. Selain itu, menurut Brand Stadter dan Renner (dalam Santrock 1995) satu hal yang diperhatikan sehubungan dengan usia dewasa lanjut adalah meningkatnya kebijaksanaan saat seseorang beranjak tua. Semakin bertambah usia, semakin bijaksana seseorang. Jika dilihat dari tahapan dewasa seseorang yang dikaitkan dengan kinerja, maka seseorang yang berada pada kelompok usia dewasa madya (tengah) merupakan masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya, mereka cenderung fokus terhadap pekerjaan daripada berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Hal ini memperlihatkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan yang kemudian dapat mempengaruhi nilai perusahaan.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Usia anggota dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan

2.4.3. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Meskipun bukan menjadi suatu keharusan bagi seseorang yang akan masuk dunia bisnis untuk berpendidikan bisnis, akan lebih baik jika anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan bisnis dan ekonomi. Dengan memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi yang ada, setidaknya anggota dewan

memiliki kemampuan lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi. Pada akhirnya hal ini akan mempengaruhi nilai perusahaan. Bray dan Howard serta Golan sebagaimana dikutip oleh Santrock (1995) menyatakan bahwa pendidikan universitas membantu seseorang dalam kemajuan karirnya, di mana seseorang berpendidikan tinggi akan memiliki jenjang karir lebih tinggi dan lebih cepat.

Akan tetapi, Nurudin (2004) menyebutkan bahwa penelitian dari Harvard University di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa kesuksesan tidak semata-mata ditentukan oleh pengetahuan (latar belakang pendidikan) dan keterampilan teknis (*hard skill*), tetapi oleh keterampilan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*). Penelitian ini mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% dengan *hard skill* dan sisanya 80% dengan *soft skill*. Pemahaman dari istilah *hard skill* adalah kemampuan yang dapat menghasilkan sesuatu yang bersifat *visible* dan *immediate*. Tidak seperti *hard skill*, *soft skill* bersifat *invisible* dan tidak segera. *Soft skill* meliputi interaksi dengan kehidupan orang lain. Dalam penelitian Atahau dan Supatmi (2011) dan Kusumastuti *et al.* (2007) menemukan bahwa latar belakang pendidikan anggota dewan tidak mempengaruhi kinerja perusahaan, dalam penelitian menemukan bahwa tidak semua anggota dewan harus berlatar belakang pendidikan ekonomi tetapi yang terpenting adalah *soft skill* yang dimiliki oleh anggota dewan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H₃: Proporsi anggota dewan yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

2.4.4. Pengalaman Kerja Dewan Direksi

Pengalaman merupakan akumulasi setiap kejadian dan penyingkapan setiap masalah. Pengalaman adalah langkah awal dari pelaksanaan setiap rencana dimana pengalaman merupakan referensi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang maka akan semakin dewasa dalam menata kehidupan dan semakin mudah menata tugas-tugas perusahaan (Yudhantara, 2006: 54). Menurut Soedarmayanti

(2001), Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Pengalaman kerja merupakan bagian dari latihan, karena dengan latihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan atau menentukan bagaimana kualitas seseorang dalam bekerja. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam hal ini berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya (Widyaningsih, 2012: 26).

Selain itu menurut Manullang, pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja bisa dinyatakan sebagai masa jabatan, menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas produktivitas karyawan. Bukti menyebutkan bahwa masa jabatan mempunyai korelasi yang positif terhadap kepuasan kerja. Apabila usia dan pengalaman kerja dipisahkan maka pengalaman kerja lebih konsisten dan stabil dibandingkan usia (Robbins, Stephen P dan Judge Timothy, 2007: 68). Maka, menurut Indrieswary (2013) Pengalaman kerja seseorang dapat memberikan seseorang wawasan ke dalam pekerjaan, memiliki pengalaman yang berguna yang dapat diakui ditempat kerja, menjadi lebih percaya diri dengan kemampuan diri sendiri untuk belajar sesuatu yang baru, pemahaman tentang dunia kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dewan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan, karena seorang dewan yang mempunyai pengalaman kerja, maka akan mempunyai wawasan yang baik dalam pekerjaannya, begitu pula dalam hal mengelola operasi perusahaan dan membuat rencana-rencana pendanaan ataupun investasi, ataupun mengambil keputusan yang strategis dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H₄: Pengalaman kerja direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan

2.4.5. Outside Directors

Di dalam *board diversity* terkandung komposisi dewan (*board composition*) yang menggambarkan prosentase *outside director* dalam dewan (Ohlson dalam Faizal 2004). Komposisi dewan direksi dapat dibagi menjadi tiga kategori yaitu direksi dari dalam (*inside directors*), direksi dari luar (*outside directors*), dan *grey directors*. Dewan dengan komposisi direksi independen (*outside directors*) yang cukup kuat akan memiliki perilaku pengawasan manajerial yang lebih ketat daripada dewan yang dikontrol oleh manajemen (*management controlled board*). Kemampuan para direksi independen (*outside directors*) untuk mempengaruhi keputusan manajemen akan bertambah seiring dengan peningkatan proporsi kedudukan dewan mereka. Matolcsy et al. (1997) dalam penelitian Kusumastuti (2007) berpendapat bahwa dewan yang didominasi oleh direksi dari dalam perusahaan (*inside directors*) cenderung akan memiliki tata kelola yang lemah (*weak governance*), hal ini dikarenakan sebagai orang dalam mereka wajib untuk memonitor dirinya sendiri (*self monitor*). Sedangkan dewan yang didominasi oleh outsider akan menghasilkan tata kelola yang lebih kuat karena mereka bertindak sebagai pihak yang independen menurut Utama (2005), semakin baik implementasi *corporate governance* maka nilai yang diciptakan bagi investor pun semakin tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Proporsi *outside directors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

2.4.6. Pengaruh Keragaman Dewan Terhadap Nilai Perusahaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan adalah faktor pasar meliputi kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan persaingan baik pasar domestik maupun pasar asing. Faktor perusahaan meliputi operasi, keputusan pendanaan,

keputusan investasi, kebijakan dividen. Faktor investor meliputi pendapatan/tabungan, usia/gaya hidup, tingkat bunga, preferensi risiko (Handono Mardiyanto, 2009: 182).

Organisasi atau badan usaha umumnya mempunyai tiga jenjang manajemen, yaitu manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen pelaksana. Manajemen puncak adalah jenjang manajemen tertinggi dalam suatu perusahaan, biasanya terdiri atas dewan direksi dan direksi utama. Dewan direksi tugasnya adalah memutuskan hal-hal yang sangat penting sifatnya bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manajemen puncak bertugas menetapkan kebijaksanaan operasional dan membimbing interaksi organisasi dengan lingkungan (Alam S, 2006: 128).

Dilihat dari ulasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan perencanaan operasional dan melakukan pengambilan keputusan yang strategis dalam perusahaan dilakukan oleh dewan direksi, apabila dewan direksi melakukan perencanaan dengan tepat dan mengambil keputusan yang tepat maka akan didapatkan hasil kinerja yang baik, hal tersebut dapat membuat para investor akan menanamkan modalnya, apabila banyak investor yang menanamkan modalnya dapat menaikkan harga saham, sehingga nilai perusahaan akan naik pula. Dalam perusahaan, yang menentukan operasi, keputusan pendanaan, keputusan investasi, dan kebijakan dividen adalah dewan yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga keberadaan dewan mempengaruhi nilai perusahaan.

3. METODA PENELITIAN

3.1. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel penelitian berupa perusahaan pada sektor pertambangan yang terdaftar (*listing*) di Bursa Efek Indonesia (BEI). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling method* dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria yaitu:

- (1) Perusahaan sektor pertambangan yang telah terdaftar (*listing*) BEI tahun 2013-2014,
- (2) Perusahaan yang mempublikasikan laporan tahunan (*annual report*) pada tahun 2013-2014, dan
- (3) Perusahaan yang memiliki kelengkapan data yang dibutuhkan penelitian ini.

Penentuan Sampel Penelitian

Sampel Perusahaan Sektor Pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2013-2014 dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Sampel Penelitian Perusahaan Sektor Pertambangan

Keterangan	Jumlah
Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di BEI tahun 2013-2014	82
Perusahaan yang mempunyai data tidak Lengkap tahun 2013-2014	(12)
Jumlah Perusahaan Sampel tahun 2013 & 2014	70

Sumber: Bursa Efek Indonesia

Perusahaan yang tidak mempunyai kelengkapan data maupun perusahaan yang tidak mempublikasikan laporan tahunan nya pada tahun 2013 maupun tahun 2014, tidak diikutsertakan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hal tersebut, jumlah perusahaan yang dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 70 perusahaan.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yakni laporan tahunan (*annual report*) perusahaan pertambangan yang didapatkan melalui *website* Bursa Efek

Indonesia (BEI) serta *website* perusahaan yang bersangkutan, serta kelengkapan data laporan keuangan untuk tujuan penghitungan *Tobin's Q*.

3.3. Variabel Penelitian Dan Pengukurannya

Variabel dependen yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai perusahaan yang diproksikan dalam rasio *Tobin's Q*. Untuk variabel independen, proksi yang digunakan adalah *board diversity*, dimana *board diversity* meliputi keberadaan direksi wanita, proporsi *outsider directors*, usia, dan latar belakang pendidikan anggota dewan dan pengalaman direksi.

3.4. Variabel Independen

3.4.1. Board Diversity

Board diversity dapat diartikan sebagai keragaman struktur atau komposisi dari suatu dewan direksi. Aspek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah keberadaan direksi wanita, proporsi *outsider directors*, usia, dan latar belakang pendidikan anggota dewan serta pengalaman direksi. Berikut pengukuran masing-masing variabel independen:

- a) Keberadaan direksi wanita dalam dewan (DIRWAN), diukur dengan variabel *dummy*, di mana 0 menyatakan tidak ada direksi wanita dalam anggota dewan dan 1 menyatakan ada direksi wanita dalam anggota dewan (Kusumastuti *et al.* 2007).
- b) Usia (AGE), diukur dengan proporsi anggota dewan yang berumur lebih dari 40 tahun dibagi total anggota dewan (Kusumastuti *et al.* 2007).
- c) Latar belakang pendidikan (STUDY), dilihat menggunakan proporsi, yaitu jumlah anggota dewan yang berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis dibagi total anggota dewan (Indrieswary, 2013).
- d) Pengalaman Direksi (EXPRNC), diukur dengan jumlah tahun pengalaman kerja anggota dewan dibagi total anggota dewan (Indrieswary, 2013).
- e) *Outside directors* (OUTSIDE), diukur dengan proporsi anggota dewan, yaitu jumlah *outside directors* dibagi total anggota dewan (Indrieswary, 2013).

Variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana yang digunakan dalam penelitian Carter *et al.* (2003), yaitu: a) ukuran dewan (board size/BSIZE), diukur dengan jumlah anggota dewan dan b) ukuran perusahaan (firm size/FSIZE), diukur dengan *logaritma natural* dari total aset perusahaan.

3.5. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *firm value* atau nilai perusahaan. *Firm value* (FV) atau *entreprise value* (EV) adalah pengukuran ekonomis yang merefleksikan nilai pasar perusahaan secara keseluruhan. Nilai perusahaan diproyeksikan dengan rasio *Tobin's Q*. Nilai *Tobin's Q* atau *Q ratio* pada umumnya dapat dihitung dengan membagi nilai pasar suatu perusahaan (yang diukur dengan nilai pasar dari saham yang beredar dan utang) dengan biaya penggantian aktiva (Haosiana, 2012). Rasio *Tobin's Q* yang digunakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Klapper dan Love dalam Darmawati dan Khomsiyah (2003), Haosiana (2012), dihitung dengan rumus:

$$Tobin = \frac{MVS + DEBT}{TA}$$

$$MVS = P \times Q \text{ shares}$$

$$DEBT = (\text{Total Utang} + \text{Persediaan} - \text{Aktiva Lancar})$$

Keterangan:

TOBIN : Nilai perusahaan

MVS : Nilai pasar dari jumlah lembar saham beredar

TA : Total aktiva perusahaan

P : Harga saham penutupan akhir tahun

Q shares : Jumlah saham beredar akhir tahun

3.6. Teknik Analisis

Analisa data dalam penelitian ini dilakukan dengan statistik deskriptif (mean, median, standar deviasi, maksimum, dan minimum) dari masing-masing data sampel dan pengujian hipotesis. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *release* 20.

Data akan dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{TOBIN} = a + b_1 \text{DIRWAN} + b_2 \text{AGE} + b_3 \text{STUDY} + b_4 \text{EXPRNC} + b_5 \text{OUTSIDE} + b_6 \text{BSIZE} + b_7 \text{FSIZE} + e$$

Keterangan:

TOBIN = *Tobin's Q*/ Nilai Perusahaan

DIRWAN = Keberadaan direksi menurut gender (wanita) dengan variable *dummy*

AGE = Proporsi anggota dewan yang berusia > 40 tahun

STUDY = *Background Study*/Latar belakang Pendidikan berdasarkan pendidikan ekonomi

EXPRNC = Pengalaman dewan direksi dengan jumlah tahun pengalaman direksi

OUTSIDE = Keberadaan *outside directors* berdasarkan proporsi *outside director*

BSIZE = *Board Size*/Ukuran dewan direksi

FSIZE = *Firm Size*/Ukuran perusahaan

a = Konstanta

b_i = Koefisien regresi

e = Error

Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak, karena bagi suatu variabel yang mempunyai karakteristik tidak normal maka dapat mengurangi ketepatan dalam pengujian hipotesis. Hasil pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengujian apabila $p\text{ value} > 0.05$ maka data berdistribusi secara normal, sedangkan apabila $p\text{ value} < 0.05$ data tidak berdistribusi normal. Hal ini didukung juga dengan tampilan grafik histogram dan *normal probability plot*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana terdapat hubungan sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independennya. Jika di antara variabel independen terjadi korelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2009).

Pendeteksiannya dilakukan dengan menggunakan toleransi value *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai tolerance value 0,1 dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Multikolinearitas terjadi ketika $VIF > 10$. Akibat dari multikolinearitas adalah koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi antara anggota-anggota di serangkaian observasi yang terletak berderetan secara *series* dalam bentuk waktu (untuk data *time series*) atau korelasi antara tempat yang berdekatan (untuk data *cross sectional*). Autokorelasi timbul kesalahan pengganggu tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi ini

adalah uji *Durbin Watson* yaitu dengan membandingkan nilai table *Durbin Watson* dengan nilai *Durbin Watson* yang diperoleh dari perhitungan regresi. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika $d_l > d$ hitung, maka terjadi autokorelasi positif.
- b) Jika $(4-d_l) < d$ hitung, maka terjadi autokorelasi negative.
- c) Jika $d_u < d$ hitung $< 4 - d_u$ maka tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastitas berarti tidak terdapat varian yang tidak sama dalam kesalahan pengganggu. Untuk menentukan heteroskedastitas dengan grafik *scatterplot*, titik yang berbentuk harus menyebar secara acak, baik di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. bila kondisi ini terpenuhi maka terjadi heteroskedastitas. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*), baik dengan menghitung koefisien regresi secara individu (t hitung), atau dengan menghitung koefisien regresi secara bersama-sama (F hitung). Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui tingkat ketepatan perkiraan dalam analisis regresi sebagai berikut:

a. Regresi Parsial (t hitung)

Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen yang lain konstan. Pengambilan kesimpulannya adalah bahwa p value (nilai signifikansi) dari hasil uji SPSS tersebut $< 0,05$ yg berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Demikian pula sebaliknya jika p value (nilai signifikansi) $> 0,05$ berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

b. Regresi Simultan (F hitung)

F statistic dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Kesimpulannya adalah bahwa jika p value (nilai signifikansi) $< 0,05$ berarti ada pengaruh signifikan variabel

independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Demikian pula sebaliknya, jika *p value* (nilai signifikansi) $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara bersama-sama variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi atau R^2 (*goodness of fit*)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan perkiraan dalam analisis regresi. Koefisien determinasi menyatakan besarnya kontribusi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan sampai seberapa besar variasi perubahan variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Batasan dari nilai koefisien determinasi ini adalah $0 < R^2 < 1$. Semakin besar R^2 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya, semakin kecil R^2 berarti semakin kecil variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) dilihat pada hasil pengujian regresi berganda dengan bantuan program SPSS *release 20*. Karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen maka menggunakan *Adjust R Square* (*Adj R²*).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif

Tabel 2 berikut ini menyajikan hasil pengolahan uji statistik deskriptif untuk variabel-variabel penelitian

Tabel 2.
Statistik Deskriptif Data Penelitian

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AGE	0,25	1,00	0,7011	0,23444
STUDY	0,00	1,00	0,53643	0,24139
EXPRNC	11,60	16,00	14,3110	0,22049

OUTSIDE	0,00	0,50	0,0866	0,12323
BSIZE	2,00	10,00	4,7143	172,906
FSIZE	18,77	31,00	26,8587	330,381
TOBIN	0,10	13,20	2,3943	219,686

Sumber Data: Diolah oleh penulis (2016).

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat untuk variable usia dewan (AGE) memiliki rata-rata senilai 0,7011 atau 70,11%. Yang berarti, sebagian besar anggota dewan berusia lebih dari 40 tahun. Dimana, berdasarkan sampel yang diteliti terdapat 9 perusahaan pada masing-masing tahun terdapat dewan direksi yang tidak memiliki anggota dewan dengan usia dibawah 40 tahun.

Dilihat dari latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis (STUDY), terdapat rata-rata senilai 0,5364 atau 53,64% yang berarti lebih dari setengah anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis menjadi hal yang cukup penting dalam perusahaan.

Variabel pengalaman kerja (EXPRNC) adalah rata-rata pengalaman kerja yang dimiliki oleh dewan direksi. Variabel pengalaman kerja mempunyai rata-rata senilai 14,3110. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pengalaman dewan direksi adalah 14 tahun.

Variabel *outside directors* (OUTSIDE) memiliki nilai rata-rata 0,0866 atau 8,6%. Yang berarti sebagian besar perusahaan masih mengandalkan *inside director* dalam perusahaan. Menurut Surya dan Yustivanda dalam Kusumastuti *et al.* (2007) berdasarkan rekomendasi *Code for Good Corporate Governance* menunjukkan bahwa paling sedikit 20% dari anggota dewan maupun komisaris adalah anggota independen. Dari 35 perusahaan sektor pertambangan yang diteliti, ditemukan ada 15 perusahaan yang memiliki direksi independen. Dan jika dilihat dari nilai rata-rata *outside director*, maka dapat dikatakan *outside director* pada sampel perusahaan sektor pertambangan dibawah rata-rata karena kurang dari 20%.

Untuk ukuran dewan (BSIZE) rata-rata perusahaan sampel memiliki anggota dewan sebanyak 4-5 orang. Berdasarkan sampel penelitian, PT. Bayan Resources (BYAN) memiliki jumlah anggota dewan terbanyak pada tahun 2013-2014 diantara perusahaan sektor pertambangan yang lain, yaitu sebanyak 10 orang. Pada variabel ukuran perusahaan (FSIZE) yang diukur dengan *logaritma natural* dari total asset perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 26,8587 atau senilai sebesar Rp 7.867.054.407.541.

Untuk *Tobin's Q* memiliki rata-rata yang bernilai 2,3943 yang berarti rata-rata perusahaan sektor pertambangan memiliki nilai pasar yang lebih tinggi dibandingkan nilai buku perusahaan. Dari seluruh perusahaan sampel, terdapat 24 perusahaan untuk masing-masing tahun atau sekitar 69% perusahaan yang memiliki nilai *Tobin's Q* yang tinggi yaitu di atas nilai rata-rata (> 1) dan terdapat 11 perusahaan untuk masing-masing tahun atau sekitar 31% perusahaan yang memiliki nilai *Tobin's Q* di bawah rata-rata (< 1). Maka rata-rata nilai perusahaan dianggap menarik, karena rasio *Q* diatas satu. Pada umumnya investor lebih memilih perusahaan yang memiliki rasio *Q* di atas satu, karena hal itu menunjukkan bahwa investasi dalam aktiva menghasilkan laba yang memberikan nilai yang lebih tinggi daripada pengeluaran investasi.

4.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh model regresi yang baik, data harus lolos uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi (Ghozali, 2005). Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* menunjukan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, dimana signifikansi yang di peroleh lebih dari α ($\alpha = 0,05$). Hasil uji multikolinearitas menunjukan data bebas dari gejala multikolinearitas, dimana semua variabel independen yang dipakai memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ atau *VIF* < 10 . Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *scatterplot* menunjukan grafik tidak membentuk pola, sehingga data lolos dari uji heteroskedastisitas. Demikian juga dengan uji autokorelasi, dengan menggunakan uji *Durbin Watson* menunjukan data masih dalam *range* aman sehingga tidak ada

masalah autokorelasi. *Output* uji asumsi klasik ini dapat dilihat dalam lampiran. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini lolos uji asumsi klasik.

4.3. Pengujian Pengaruh *Board Diversity* Terhadap Nilai Perusahaan

Tabel 3.

Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Variabel *Tobin's Q*

Variabel Penelitian	Koefisien Unstandarized	Koefisien Standardized	T	Sig.	Kesimpulan
	B	Beta			
Konstan	0,536		0,12	0,905	
DIRWAN	1,416**	0,225	1,969	0,053	Signifikan (H_1 Diterima)
AGE	1,967	0,159	1,357	0,18	Tidak Signifikan (H_2 Ditolak)
STUDY	-3,419*	-0,285	-2,46	0,017	Signifikan (H_3 Diterima)
EXPRNC	0,464**	0,202	1,753	0,085	Signifikan (H_4 Diterima)
OUTSIDE	0,81	0,034	0,303	0,763	Tidak Signifikan (H_5 Ditolak)
BSIZE	-0,136	-0,081	-0,714	0,478	Tidak Signifikan (Ditolak)
FSIZE	-0,156	-0,177	-1,563	0,123	Tidak Signifikan (Ditolak)
$R^2 = 0,236$ Adj $R^2 = 0,150$ $F = 2,742$ Sig=0,015 *Significant at the 0,05 level. ** Significant at the 0,10 level.					

Sumber Data: Diolah oleh penulis (2016).

Dari hasil analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{TOBIN} = 0,536 + 1,416 \text{ DIRWAN} + 1,967 \text{ AGE} - 3,419 \text{ STUDY} + 0,464 \text{ EXPRNC} + 0,81 \text{ OUTSIDE} - 0,136 \text{ BSIZE} - 0,156 \text{ FSIZE}.$$

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel DIRWAN menunjukkan hubungan positif terhadap nilai perusahaan. Hal ini berarti bahwa, semakin tinggi dieksi wanita, maka semakin tinggi nilai perusahaan. Koefisien variabel AGE menunjukkan hubungan positif terhadap nilai perusahaan. Sehingga, semakin banyak direksi yang berusia di atas 40 tahun, maka dapat menaikkan nilai perusahaan. Koefisien pada variabel STUDY menunjukkan hubungan yang negatif. Hal ini berarti, semakin banyak direksi dengan latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, maka dapat menurunkan nilai perusahaan. Koefisien

regresi *EXPRNC* menunjukkan hubungan yang positif. Sehingga, semakin berpengalaman seorang direksi, maka dapat meningkatkan nilai perusahaan. Koefisien regresi *OUTSIDE* menunjukkan adanya hubungan positif. Hal ini berarti, semakin banyak jumlah *outside director* dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula nilai perusahaan. Begitu pula dengan *BSIZE* dan *FSIZE* yang memiliki hubungan negatif.

Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sebesar 0,150 atau sebesar 15% (*adjusted R²*). Terlihat juga bahwa tingkat signifikansi uji F sebesar 0,015 atau kurang dari 5% sehingga secara keseluruhan atau bersama-sama variabel keberadaan direksi wanita, usia anggota dewan, pengalaman anggota dewan, direksi independen (*outside director*), ukuran dewan dan ukuran perusahaan berpengaruh pada nilai perusahaan yang diukur dengan rasio *Tobin's Q*. Dari uji t dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen jenis kelamin, usia anggota dewan, pengalaman anggota dewan, direksi independen (*outside director*), ukuran dewan dan ukuran perusahaan terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi nilai perusahaan yang diukur menggunakan rasio *Tobin's Q*.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan tabel 3 secara parsial ditemukan variabel wanita dalam direksi (*DIRWAN*) terbukti memiliki pengaruh positif signifikan (pada tingkat signifikansi 10%) terhadap nilai perusahaan yang diukur dengan rasio *Tobin's Q* secara statistik. Dengan demikian H_1 diterima, yang berarti semakin banyak anggota dewan berjenis kelamin wanita, semakin tinggi nilai perusahaan. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa pada jaman modern sekarang ini kemampuan wanita dalam menduduki jabatan tinggi di perusahaan tidak kalah dengan pria. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Carter *et al.* (2003) yang menyebutkan bahwa perusahaan dengan anggota dewan yang berjenis kelamin wanita banyak (dua orang atau lebih) memiliki nilai

perusahaan yang lebih tinggi daripada perusahaan yang anggota dewan wanitanya rendah.

Variabel usia anggota dewan (AGE) secara statistik ditemukan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap nilai perusahaan yang diukur dengan menggunakan rasio *Tobin's Q*, dengan demikian H₂ yang berbunyi usia anggota dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, ditolak. Seperti yang disebutkan dalam Palupi *et al.* (2015) semakin tua usia seseorang juga akan terjadi perubahan fisik dan mental yang dapat mengakibatkan menurunnya kemampuan-kemampuan yang dimiliki. Hal ini berarti baik anggota dewan yang muda maupun tua sama-sama tidak mempengaruhi nilai perusahaan sektor pertambangan, untuk anggota dewan yang berusia tua kemampuan yang dimiliki sudah menurun, sedangkan anggota dewan yang berusia muda belum memiliki kemampuan yang memadai karena kurangnya pengalaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusumastuti *et al.* (2007) yang menyatakan bahwa usia dewan direksi tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Berkaitan dengan tidak adanya pengaruh usia terhadap nilai perusahaan diduga semakin tua seseorang, semakin banyak masalah kesehatan yang dihadapi, yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kemampuan intelektualnya (Siegler dan Costa dalam Prasetyaningrum 2005).

Variabel latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis (STUDY) ditemukan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan yang diukur secara statistik dengan menggunakan rasio *Tobin's Q*, oleh karena itu H₃ yang berbunyi proporsi anggota dewan yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan, diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Shintawati (2011) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan memiliki hubungan yang negatif terhadap nilai perusahaan. Ada kemungkinan latar belakang pendidikan dewan sesuai dengan jenis industri atau usaha perusahaan masing-masing. Hal ini dapat dilihat pada perusahaan sektor pertambangan sebagian besar memiliki direksi yang berlatar belakang pendidikan

ekonomi dan bisnis dibanding dengan direksi yang berlatar belakang pendidikan teknik.

Variabel pengalaman kerja direksi (EXPRNC) ditemukan memiliki pengaruh positif signifikan (pada tingkat signifikansi 10%) terhadap nilai perusahaan yang diukur dengan menggunakan rasio *Tobin's Q*, oleh karena itu H_4 , yang berarti semakin berpengalaman seseorang dalam perusahaan, maka dapat meningkatkan nilai perusahaan, diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widyaningsih (2012) yang menyatakan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Apabila produktifitas naik maka nilai perusahaan akan naik. Hal ini dapat dikarenakan seorang dewan yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi, maka akan mempunyai wawasan yang baik dalam pekerjaannya, begitu pula dalam hal mengelola operasi perusahaan dan membuat rencana-rencana pendanaan ataupun investasi, ataupun mengambil keputusan yang strategis dalam perusahaan.

Variabel *outside directors* (OUTSIDE) secara statistik ditemukan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada nilai perusahaan yang diukur dengan rasio *Tobin's Q*. Dengan demikian H_5 yang berbunyi proporsi *outside directors* mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, ditolak. Seperti yang dikatakan Kusumastuti *et al.* (2007) Hal menarik juga dapat dilihat berkaitan dengan independensi, yaitu bahwa terdapat fenomena di Indonesia yang memberikan jabatan komisaris kepada seseorang bukan berdasarkan kompetensi dan profesionalisme namun sebagai penghormatan atau penghargaan. Hal ini juga dapat dilihat berdasarkan jumlah *outside directors* yang lebih sedikit dibandingkan jumlah *inside directors* yang dimiliki perusahaan.

Selain itu, diketahui variabel control yaitu ukuran dewan (BSIZE) dan ukuran perusahaan (FSIZE) ditemukan sama-sama memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ujiyantho dan Pramuka (2007) dan Wijaya (2012) yang berarti besar kecilnya ukuran dewan tidak menjadi penentu

utama dalam kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Naceur dan Goaied (2002) dalam Pratama (2016), dimana hasil penelitian menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini diduga bahwa ukuran perusahaan belum memiliki arah pengaruh yang jelas pada nilai perusahaan (Kusumastuti *et al*, 2007).

5. KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *board diversity* (direksi wanita dalam direksi, usia direksi, latar belakang pendidikan direksi, pengalaman direksi, dan *outside director*) secara simultan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian untuk keberadaan wanita dalam direksi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan yang diukur dengan rasio *Tobin's Q*. Sehingga semakin banyak direksi dalam perusahaan, maka dapat meningkatkan nilai perusahaan. Selain itu, pengalaman direksi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan yang diukur dengan rasio *Tobin's Q*. Sehingga, semakin anggota dewan direksi berpengalaman maka hal ini dapat meningkatkan nilai perusahaan. Adapun variabel latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis memiliki hubungan yang negatif namun signifikan. Hal ini berarti semakin banyak anggota dewan memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, maka nilai perusahaan akan menurun. Sedangkan variabel lain seperti usia dan *outside director* tidak ditemukan dapat mempengaruhi nilai perusahaan yang diukur dengan rasio *Tobin's Q*.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan di bidang akuntansi dan keuangan khususnya untuk variabel *board*

diversity yang terbukti mempengaruhi nilai perusahaan seperti keberadaan direksi wanita, latarbelakang pendidikan seseorang dan pengalaman kerja direksi. Oleh karena itu, keberadaan wanita dan latarbelakang pendidikan serta seseorang yang berpengalaman dapat dipertimbangkan keberadaannya dalam dewan direksi suatu perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu dalam penelitian ini tidak memperhitungkan adanya masalah endogenitas, yaitu hubungan timbal balik yang dapat terjadi antara variabel *board diversity* dengan nilai perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak memiliki kelengkapan data yang dibutuhkan sehingga adanya kesulitan dalam menentukan variabel instrumental yang lain. Selain itu sampel perusahaan yang dipakai merupakan perusahaan pertambangan tanpa memperhatikan sektor perusahaan yang telah masuk dalam perusahaan indeks bisnis-27, dimana 27 perusahaan ini telah memiliki indeks yang diharapkan dapat menjadi salah satu indikator bagi investor untuk berinvestasi di pasar modal Indonesia. Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear tanpa memperhatikan kondisi data yang memungkinkan adanya data non linear.

5.4. Saran

Bedasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, maka saran yang dapat peneliti sampaikan melalui hasil penelitian ini adalah untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan masalah endogenitas yang sering terjadi terutama dalam penelitian mengenai *board diversity*. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat memperhatikan objek penelitian, yaitu seperti perusahaan yang termasuk dalam indeks bisnis-27, dan memperhatikan metode yang digunakan sesuai dengan kondisi data. Selain itu, dapat memasukkan variabel tambahan seperti struktur kepemilikan, pertemuan tahunan, kebijakan utang, kebijakan pendanaan, dan variabel kontrol yang sesuai agar karakteristik perusahaan sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S. 2006. *Ekonomi*. Jakarta: ESIS.
- Atahau, A.D.R., dan Supatmi. 2011. The Effect of Board Diversity on Financial Performance of Indonesian Employer's Pension Fund. *Management and Bussines journal*, vol. 10 No. 2, pp.192-200.
- Brick E, Ivan, dan Chidambaran N.K. 2007. Board Meetings, Committee Structure, and Firm Performance. <http://papers.ssrn.com>. 23 Agustus 2008.
- Bursa Efek Indonesia. www.idx.co.id.
- Carter, David A., Betty J. Simkins, dan W. Gary Simpson. 2003. *Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value*. *Financial review* 38.1: 33-53.
- Clarke, Tomas and Branson, Douglas. (2012) *The SAGE Handbook of Corporate Governance*. Cornwall: MPG Books Group Bodmin.
- Darmawati, Deni, Khomsiyah, dan Rika G. R, 2004, "Hubungan Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan", *Symposium Nasional Akuntansi VII*, Denpasar.
- Darmawati, Deni dkk. 2005. Hubungan Corporate Governance, Kinerja Perusahaan dan Reaksi Pasar. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.8, No.1, Hal.65-81.
- Dana Aditiasari. 2014. KPK: Tata kelola pertambangan RI masih bermasalah. Available at www.sindonews.com.
- Faizal. 2004, "Analisis Agency Cost, Struktur Kepemilikan dan Mekanisme Corporate Governance", *Symposium Nasional Akuntansi VII Denpasar Bali*.
- Ghozali, I. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Jilid 1, BPFE Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hartanto, Hansiadi Y, dan Indra W. K. 2001. Analisis Pengaruh Tekanan Ketaatan Terhadap Judgment Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen STIE YKPN*. Yogyakarta Edisi Desember 2001.
- Hermalin, Benjamin E., and Michael S. Weisbach. 2003. "Boards of Directors as an Endogenously Determined Institution: A Survey of the Economic Literature." *Federal Reserve Bank of New York Economic Policy Review*, 9(1): 7–26.
- Herawaty, Vinola. 2009. Peran Praktek Corporate Governance Sebagai Moderating Variable dari Pengaruh Earnings Management Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 10.2: PP-97.
- Hurlock, Elizabeth B. 1999, Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Indreswari, D. R. 2013. Pengaruh Board Diversity Dan Kompensasi Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2010). *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Johnson et al, (2000) dalam Darmawati, D.et.al. 2004. Hubungan Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi VII*, Denpasar.
- Kaihatu, Thomas S. 2006. Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.8, no. 1, h. 1-9.
- Kalistarini. (2010). Pengaruh Board Diversity pada Dewan Direksi dan Konsentrasi Kepemilikan Saham terhadap Firm Value dalam Perspektif Corporate Governance pada Perusahaan Indonesia. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret.
- Kashif R dan Sardar M. N Islam. (2008). Corporate Governance and firm Value, Economic Modelling and Analysis of Emerging and developed Financial Market. Bingley UK: Emerald Group Publishing Limited.

- Kusumastuti, S., Supatmi, dan Sastra, P. 2007. Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 9 No. 2, pp. 88-98.
- Lestari, E. D., dan Muid, D. 2011. Pengaruh Good Corporate governance Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2007-2009). *Doctoral dissertation*, Universitas Diponegoro.
- Mardiyanto, H. (2009). Intisari Manajemen Keuangan: Teori, Soal dan Jawaban. Jakarta: Grasindo.
- Margaretha, F. (2005). Teori dan Aplikasi Manajemen Keuangan, Investasi dan Sumber Dana Jangka Pendek. Jakarta: Grasindo.
- Majidah. 2004. *Hubungan Kausal Mekanisme dan Proses Tata Kelola Perusahaan Serta Kinerja Keuangan*. Proceeding Konferensi Nasional Akutansi, Topik Akutansi Keuangan, Sesi II. Universitas Trisakti, Jakarta, hal 1-14.
- Naceur, S. Ben. And Goaied, Mohamed. 2002. The relationship between dividend policy, financial structure, profitability and firm value. *Applied Financial Economics*. 12: 843-849.
- Nurudin. 2004. Menggugat Pendidikan Hard Skill. www.suaramerdeka.co.id, diakses September 2015.
- Palupi, Niken. K, Hermi. Y, dan Berchah. P. 2015. Pengaruh Faktor Usia Terhadap Minat dan Kemampuan Guru Ppkn dalam Penggunaan Tik. *Jurnal Kultur Demokrasi* 3.6.
- Putra, A. 2011. Pengertian Sistem Menurut Para Ahli. Diakses dari Adlyputra.net/2012/08/pengertian-sistem-menurut-para-ahli. Desember 2014.

Pratama, I.G.B.A. 2016. Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 5. Universitas Udayana.

Prasetyaningrum, J. 2005. Fungsi Kognitif Masa Dewasa Lanjut. *Module*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Santrock, John W. 1995, Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup, edisi 5 jilid II, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Shintawati V.R. 2011. Pengaruh Board Diversity, Investment Opportunity (IOS), dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008. *Skripsi*. Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.

Sudiyatno, Bambang, dan E. Puspitasari. 2010. Tobin's Q dan Altman Z-Score sebagai Indikator Pengukuran Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Kajian Akuntansi* 2.1.

Sukamulja, Sukmawati. 2004. Good Corporate Governance di Sektor Keuangan: Dampak Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan. Vol.8.No.1. Juni 2004. Hal 1-25.

Ujiyantho, M. A., and Bambang Agus Pramuka. 2007. "Mekanisme Corporate Governance, Manajemen Laba dan Kinerja Keuangan." *Simposium Nasional Akuntansi* X. 1-17.

Utama, Sidharta, dan Cynthia Afriani, (Agustus 2005), "Praktek Corporate Governance dan Penciptaan Nilai Perusahaan: Studi Empiris di BEJ", *Usahawan*, No. 8 Tahun XXXIV.

Vania, Helena, dan Supatmi. 2014. The Effect of Board Diversity Towards The Company Value Of Financial Institutions In Indonesia. *International Jurnal of Business and Management Invention*. Vol.3.4, PP. 32-41.

Walsh, Ciaran. (2004). *Key Management Ratios edisi ketiga*. Jakarta: Erlangga.

Widyaningsih N. (2012). Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Wiyarsi, R. B. 2012. Pengaruh Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI) Tahun 2008-2010. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Yudhantara, I. K. G. (2004). *Mengubah Ketidakpastian Menjadi Peluang*. Jakarta: Gramedia.



LAMPIRAN 1. (Variabel Independen)

Lampiran Direksi Wanita dalam Anggota Dewan (*Dummy*)

Nama Perusahaan	Direksi Wanita (Dummy)	
	2013	2014
ADRO	0	0
ARII	0	1
BORN	1	1
BSSR	0	0
BYAN	1	1
DEWA	0	0
DOID	1	1
GEMS	0	0
GTBO	0	0
HRUM	0	0
KKGI	0	0
MYOH	0	0
PKPK	0	0
PTBA	0	0
PTRO	0	0
SMMT	0	0
TOBA	1	1
APEX	0	0
BIPI	0	0
ELSA	0	0
ENRG	0	0
ESSA	0	0
MEDC	1	1
RUIS	1	1
SUGI	0	0
ANTM	0	0
CITA	0	0
CKRA	0	0
DKFT	1	1
INCO	1	1
PSAB	0	0
SMRU	0	0
CTTH	1	1
MITI	1	1
TINS	0	0

Lampiran Variabel Usia Anggota Dewan

Nama Perush	Tahun 2013			Tahun 2014		
	Jumlah Dewan	Direksi yang berusia >40 th	Proporsi usia anggota dewan	Jumlah Dewan	Direksi yang berusia >40 th	Proporsi usia anggota dewan
ADRO	7	5	0.71	8	6	0.75
ARII	6	4	0.67	5	5	1.00
BORN	5	3	0.60	5	3	0.60
BSSR	7	3	0.43	7	3	0.43
BYAN	10	8	0.80	10	8	0.80
DEWA	2	1	0.50	4	4	1.00
DOID	4	1	0.25	4	1	0.25
GEMS	6	4	0.67	6	4	0.67
GTBO	4	4	1.00	4	4	1.00
HRUM	4	3	0.75	4	3	0.75
KKGI	6	4	0.67	6	4	0.67
MYOH	4	2	0.50	4	3	0.75
PKPK	3	2	0.67	3	2	0.67
PTBA	6	5	0.83	6	5	0.83
PTRO	7	3	0.43	7	3	0.43
SMMT	3	1	0.33	3	1	0.33
TOBA	4	3	0.75	4	3	0.75
APEX	3	2	0.67	3	2	0.67
BIPI	4	4	1.00	4	4	1.00
ELSA	8	8	1.00	8	8	1.00
ENRG	4	3	0.75	4	3	0.75
ESSA	5	3	0.60	5	3	0.60
MEDC	5	4	0.80	5	4	0.80
RUIS	4	1	0.25	4	1	0.25
SUGI	4	1	0.25	4	1	0.25

ANTM	6	5	0.83	6	5	0.83
CITA	2	2	1.00	2	2	1.00
CKRA	2	1	0.50	2	1	0.50
DKFT	4	3	0.75	4	3	0.75
INCO	5	2	0.40	5	2	0.40
PSAB	5	3	0.60	5	3	0.60
SMRU	2	2	1.00	2	2	1.00
CTTH	4	4	1.00	5	5	1.00
MITI	3	2	0.67	5	5	1.00
TINS	6	6	1.00	6	6	1.00



Lampiran Variabel Latarbelakang Pendidikan Anggota Dewan

Nama Perush	Tahun 2013			Tahun 2014		
	Direksi berlatar belakan pendidikan ekonomi dan bisnis	Jumlah anggota dewan direksi	Proporsi pendidikan anggota direksi	Direksi berlatar belakan pendidikan ekonomi dan bisnis	Jumlah anggota dewan direksi	Proporsi pendidikan anggota direksi
ADRO	3	7	0.43	4	8	0.50
ARII	3	6	0.50	2	5	0.40
BORN	3	5	0.60	3	5	0.60
BSSR	4	7	0.57	4	7	0.57
BYAN	4	10	0.40	4	10	0.40
DEWA	1	2	0.50	3	4	0.75
DOID	3	4	0.75	3	4	0.75
GEMS	4	6	0.67	4	6	0.67
GTBO	2	4	0.50	2	4	0.50
HRUM	3	4	0.75	3	4	0.75
KKGI	2	6	0.33	2	6	0.33
MYOH	2	4	0.50	2	4	0.50
PKPK	1	3	0.33	1	3	0.33
PTBA	3	6	0.50	3	6	0.50
PTRO	6	7	0.86	6	7	0.86
SMMT	2	3	0.67	2	3	0.67
TOBA	3	4	0.75	3	4	0.75
APEX	0	3	0.00	0	3	0.00
BIPI	4	4	1.00	4	4	1.00
ELSA	2	5	0.40	2	5	0.40

ENRG	2	4	0.50	2	4	0.50
ESSA	3	5	0.60	3	5	0.60
MEDC	3	5	0.60	3	5	0.60
RUIS	4	4	1.00	4	4	1.00
SUGI	1	4	0.25	1	4	0.25
ANTM	5	6	0.83	5	6	0.83
CITA	0	2	0.00	0	2	0.00
CKRA	2	3	0.67	1	2	0.50
DKFT	2	4	0.50	2	4	0.50
INCO	3	5	0.60	3	5	0.60
PSAB	1	5	0.20	1	5	0.20
SMRU	1	2	0.50	1	2	0.50
CTTH	1	4	0.25	1	5	0.20
MITI	2	3	0.67	1	5	0.20
TINS	5	6	0.83	5	6	0.83

Lampiran Variabel Pengalaman Kerja Anggota Dewan

Nama Perush	Tahun 2013			Tahun 2014		
	Jumah dewan direksi	Jumlah pengalaman kerja	Rata-rata pengalaman kerja	Jumah dewan direksi	Jumlah pengalaman kerja	Rata-rata pengalaman kerja
ADRO	7	110	15.71	8	126	15.75
ARII	6	81	13.50	5	74	14.80
BORN	5	77	15.40	5	77	15.40
BSSR	7	98	14.00	7	98	14.00
BYAN	10	116	11.60	10	116	11.60
DEWA	2	26	13.00	4	52	13.00
DOID	4	56	14.00	4	56	14.00
GEMS	6	71	11.83	6	71	11.83
GTBO	4	51	12.75	4	51	12.75
HRUM	4	63	15.75	4	63	15.75
KKGI	6	94	15.67	6	94	15.67
MYOH	4	64	16.00	4	63	15.75
PKPK	3	42	14.00	3	42	14.00
PTBA	6	95	15.83	6	95	15.83
PTRO	7	92	13.14	7	92	13.14
SMMT	3	41	13.67	3	41	13.67
TOBA	4	57	14.25	4	57	14.25
APEX	3	42	14.00	3	42	14.00
BIPI	4	62	15.50	4	62	15.50
ELSA	5	73	14.60	5	73	14.60
ENRG	4	57	14.25	4	57	14.25

ESSA	5	77	15.40	5	77	15.40
MEDC	5	74	14.80	5	74	14.80
RUIS	4	62	15.50	4	62	15.50
SUGI	4	51	12.75	4	51	12.75
ANTM	6	95	15.83	6	95	15.83
CITA	2	32	16.00	2	32	16.00
CKRA	3	36	12.00	2	26	13.00
DKFT	4	62	15.50	4	62	15.50
INCO	5	67	13.40	5	67	13.40
PSAB	5	68	13.60	5	68	13.60
SMRU	2	26	13.00	2	26	13.00
CTTH	4	62	15.50	5	72	14.40
MITI	3	41	13.67	5	80	16.00
TINS	6	82	13.67	6	82	13.67

Lampiran Variabel *Board Directors* dalam Anggota Dewan

Nama Perush	Tahun 2013			Tahun 2014		
	Outside Directors	Jumlah Direksi	Proporsi Outside Director	Outside Directors	Jumlah Direksi	Proporsi Outside Director
ADRO	0	7	0.00	0	7	0.00
ARII	0	6	0.00	1	6	0.17
BORN	0	5	0.00	0	5	0.00
BSSR	1	7	0.14	1	7	0.14
BYAN	1	10	0.10	1	10	0.10
DEWA	0	2	0.00	1	2	0.50
DOID	1	4	0.25	1	4	0.25
GEMS	1	6	0.17	1	6	0.17
GTBO	0	4	0.00	0	4	0.00
HRUM	1	4	0.25	1	4	0.25
KKGI	1	6	0.17	1	6	0.17
MYOH	0	4	0.00	0	4	0.00
PKPK	0	3	0.00	0	3	0.00
PTBA	0	6	0.00	0	6	0.00
PTRO	1	7	0.14	1	7	0.14
SMMT	1	3	0.33	1	3	0.33
TOBA	0	4	0.00	0	4	0.00
APEX	1	3	0.33	1	3	0.33
BIPI	1	4	0.25	1	4	0.25
ELSA	0	5	0.00	0	5	0.00
ENRG	0	4	0.00	0	4	0.00
ESSA	1	5	0.20	1	5	0.20
MEDC	0	5	0.00	0	5	0.00
RUIS	0	4	0.00	0	4	0.00
SUGI	0	4	0.00	0	4	0.00

ANTM	0	6	0.00	0	6	0.00
CITA	0	2	0.00	0	2	0.00
CKRA	0	3	0.00	0	3	0.00
DKFT	0	4	0.00	0	4	0.00
INCO	0	5	0.00	0	5	0.00
PSAB	1	5	0.20	1	5	0.20
SMRU	0	2	0.00	0	2	0.00
CTTH	0	4	0.00	0	4	0.00
MITI	0	3	0.00	1	3	0.33
TINS	0	6	0.00	0	6	0.00



LAMPIRAN 2 (Variabel Dependen)

Lampiran Variabel Tobins'Q

Tahun 2013

KODE PERUSH.	JUMLAH SAHAM (a)	HARGA (b)	NILAI PASAR (a x b)	TOTAL HUTANG c	PERSEDIAAN d	AKTIVA LANCAR e	DEBT (c + d - e)	TOTAL AKTIVA	TOBIN'S Q 2013
ADRO	319,859,620	1,090	348,646,985,800	44,021,975,000	1,284,337,500	17,137,500,000	28,168,812,500	83,699,387,500	4.5
ARII	3,000,000,000	850	2,550,000,000,000	2,289,762,500,000	89,500,000,000	516,862,500,000	1,862,400,000,000	3,939,475,000,000	1.1
BORN	17,540,000,000	100	1,754,000,000,000	20,461,854,200,000	788,298,237,500	3,157,730,475,000	18,092,421,962,500	16,514,902,585,500	1.2
BSSR	2,616,500,000	100	261,650,000,000	907,248,375,000	208,843,337,400	404,121,884,500	711,969,827,900	1,990,506,137,500	0.5
BYAN	3,333,333,500	8000	26,666,668,000,000	13,961,845,437,500	1,872,965,300,000	5,926,844,137,500	9,907,966,600,000	19,584,860,662,500	1.9
DEWA	21,853,733,792	1,000	21,853,733,792,000	1,795,626,137,500	289,262,487,500	1,766,131,025,000	318,757,600,000	4,571,975,362,500	4.8
DOID	8,180,869,000	920	7,526,399,480,000	12,667,394,550,000	28,018,171,000	4,219,801,870,000	8,475,610,851,000	13,522,567,500,000	1.2
GEMS	5,882,353,000	2,175	12,794,117,775,000	1,053,000,000,000	148,000,000,000	1,862,000,000,000	-661,000,000,000	4,991,250,000,000	2.4
GTBO	2,500,000,000	390	975,000,000,000	190,918,400,000	52,668,587,500	189,361,462,500	54,225,525,000	1,105,767,862,500	0.9
HRUM	2,703,620,000	2,500	6,759,050,000,000	1,070,569,325,000	353,054,250,000	3,558,235,587,500	-2,134,612,012,500	5,934,780,287,500	0.8
KKGI	1,171,350,000	2,050	2,401,267,500,000	409,212,450,000	121,003,050,000	606,928,725,000	-76,713,225,000	1,326,096,275,000	1.8
MYOH	8,138,960,000	900	7,325,064,000,000	1,033,563,250	240,080,938,000	910,680,059,000	-669,565,557,750	1,815,818,263,000	3.7
PKPK	2,265,347,700	250	566,336,925,000	186,390,000,000	20,537,156,000	256,690,000,000	-49,762,844,000	361,548,802,000	1.4
PTBA	2,304,000,000	10,200	23,500,800,000,000	4,125,586,000,000	901,952,000,000	6,479,783,000,000	-1,452,245,000,000	11,677,155,000,000	1.9
PTRO	1,008,610,000	1,200	1,210,332,000,000	3,895,825,000,000	59,312,500,000	2,357,362,500,000	1,597,775,000,000	6,365,525,000,000	0.4
SMMT	900,000,000	5,900	5,310,000,000,000	-162,422,398,419	12,989,509,030	183,290,996,468	-332,723,885,857	626,650,331,630	7.9
TOBA	948,750,000	740	702,075,000,000	2,264,583,687,500	404,874,600,000	1,627,484,800,000	1,041,973,487,500	3,895,599,237,500	0.4
APEX	2,659,850,000	550	1,462,917,500,000	7,813,750,000,000	384,817,062,500	1,592,019,912,500	6,606,547,150,000	8,336,056,900,000	1.0
BIPI	36,400,835,959	100	3,640,083,595,900	10,801,838,375,000	29,198,962,500	1,628,523,175,000	9,202,514,162,500	16,746,105,175,000	0.8

ELSA	7,298,500,000	330	2,408,505,000,000	2,085,850,000,000	102,555,000,000	2,492,219,000,000	-303,814,000,000	4,370,964,000,000	0.5
ENRG	44,642,530,693	770	34,374,748,633,610	17,887,500,000,000	618,938,812,500	5,550,000,000,000	12,956,438,812,500	28,987,500,000,000	1.6
ESSA	1,100,000,000	2,375	2,612,500,000,000	353,968,387,500	11,375,587,500	557,905,700,000	-192,561,725,000	1,478,471,562,500	1.6
MEDC	3,088,417,387	2,100	6,485,676,512,700	20,436,538,187,500	4,645,544,125,000	10,268,076,625,000	14,814,005,687,500	31,646,000,000,000	0.7
RUIS	7,700,000,000	192	1,478,400,000,000	1,016,044,813,680	14,463,443,555	765,650,000,000	264,858,257,235	1,277,942,000,000	1.4
SUGI	24,677,348,506	500	12,338,674,253,000	2,881,982,112,500	639,500,000	386,413,500,000	2,496,208,112,500	6,543,477,350,000	2.3
ANTM	9,523,038,000	900	8,570,734,200,000	9,071,629,859,000	2,445,933,902,000	7,080,437,173,000	4,437,126,588,000	21,865,117,391,000	0.6
CITA	337,073,490,000	100	33,707,349,000,000	1,675,330,425,082	605,686,442,891	2,166,790,713,027	114,226,154,946	3,773,605,646,333	9.0
CKRA	50,976,210,900	215	10,959,885,343,500	18,862,000,000	17,677,842,850	239,012,000,000	-202,472,157,150	956,079,000,000	11.3
DKFT	5,630,526,666	380	2,139,600,133,080	142,012,000,000	6,402,104,254	1,224,417,000,000	-1,076,002,895,746	1,595,228,000,000	0.7
INCO	9,936,338,720	2,650	26,331,297,608,000	8,356,625,000,000	1,887,450,000,000	6,968,687,500,000	3,275,387,500,000	28,513,987,500,000	1.0
PSAB	7,560,000,000	100	756,000,000,000	6,826,117,687,500	504,223,225,000	1,124,188,187,500	6,206,152,725,000	10,068,466,675,000	0.7
SMRU	5,250,000,000	350	1,837,500,000,000	1,540,973,000,000	15,990,125,000	93,919,000,000	1,463,044,125,000	2,512,478,000,000	1.3
CTTH	1,231,000,000	640	787,840,000,000	247,724,000,000	168,654,138,852	231,766,000,000	184,612,138,852	326,960,000,000	3.0
MITI	2,566,456,000	600	1,539,873,600,000	454,296,827,280	27,619,612,311	98,515,506,083	383,400,933,508	156,993,369,479	12.3
TINS	5,033,020,000	500	2,516,510,000,000	24,395,900,000,000	2,461,256,000	5,360,664,000,000	19,037,697,256,000	7,883,294,000,000	2.7

Lampiran Variabel Tobins'Q

Tahun 2014

KODE	JUMLAH SAHAM	HARGA	NILAI PASAR	TOTAL HUTANG	PERSEDIAAN	AKTIVA LANCAR	DEBT	TOTAL	TOBIN'S Q
PERUSH	(a)	(b)	(a x b)	c	d	e	(c + d - e)	AKTIVA	2014
ADRO	319,860,000	1,040	332,654,400,000	39,443,750,000	1,209,287,500	15,900,000,000	24,753,037,500	80,175,000,000	4.5
ARII	3,000,000,000	448	1,344,000,000,000	2,897,412,500,000	79,187,500,000	606,125,000,000	2,370,475,000,000	4,239,362,500,000	0.9
BORN	17,693,000,000	100	1,769,300,000,000	20,461,854,200,000	788,298,237,500	3,157,730,475,000	18,092,421,962,500	16,615,906,587,500	1.2
BSSR	2,672,500,000	100	267,250,000,000	900,466,837,500	211,750,337,500	414,151,887,500	698,065,287,500	1,990,506,137,500	0.5
BYAN	3,333,333,500	8,500	28,333,334,750,000	11,326,553,362,500	1,062,004,225,000	4,040,500,037,500	8,348,057,550,000	14,520,703,925,000	2.5
DEWA	21,853,733,792	500	10,926,866,896,000	1,668,155,850,000	275,466,487,500	2,009,892,887,500	-66,270,550,000	4,448,237,587,500	2.4
DOID	8,665,736,500	930	8,059,134,945,000	10,167,172,237,500	295,816,562,500	3,773,824,962,500	6,689,163,837,500	11,316,317,587,500	1.3
GEMS	5,882,353,000	1,000	5,882,353,000,000	840,925,836,195	122,374,171,018	1,757,801,329,334	-794,501,322,121	3,921,803,353,518	1.3
GTBO	2,500,000,000	363	907,500,000,000	155,328,500,000	61,774,137,500	146,310,062,500	70,792,575,000	1,012,552,537,500	1.0
HRUM	2,703,602,000	1,660	4,487,979,320,000	1,026,727,175,000	210,922,550,000	3,511,691,162,500	-2,274,041,437,500	5,551,335,725,000	0.4
KKGI	5,499,500,000	1,005	5,526,997,500,000	342,178,612,500	108,019,925,000	496,604,000,000	-46,405,462,500	1,244,608,637,500	4.4
MYOH	2,206,312,500	2,000	4,412,625,000,000	1,021,524,000	237,573,360,000	1,021,319,762,000	-782,724,878,000	2,031,097,095,000	1.8
PKPK	5,393,685,000	200	107,873,700,000	156,520,000,000	0	187,189,000,000	-30,669,000,000	303,255,000,000	0.3
PTBA	2,304,000,000	10,000	23,040,000,000,000	4,115,165,000,000	901,628,400,500	5,578,154,599,500	-561,361,199,000	10,775,526,599,500	2.1
PTRO	1,008,605,000	1,150	1,159,895,750,000	3,436,312,500,000	8,162,500,000	2,210,400,000,000	1,234,075,000,000	5,846,650,000,000	0.4
SMMT	900,000,000	5,900	5,310,000,000,000	266,787,000,000	26,085,504,185	160,663,317,659	132,209,186,526	724,974,385,620	7.5
TOBA	2,012,491,000	845	1,700,554,895,000	1,978,220,700,000	524,541,337,500	1,406,201,175,000	1,096,560,862,500	3,757,628,025,000	0.7
APEX	2,659,850,000	500	1,329,925,000,000	9,397,400,950,000	424,612,012,500	1,977,643,912,500	7,844,369,050,000	9,730,794,362,500	0.9
BIPI	36,400,835,959	100	3,640,083,595,900	11,001,847,378,000	25,359,629,000	1,603,163,546,000	9,424,043,461,000	15,142,941,629,000	0.9
ELSA	7,298,500,000	685	4,999,472,500,000	1,662,708,000,000	114,830,000,000	2,236,668,000,000	-459,130,000,000	4,245,704,000,000	1.1
ENRG	44,642,530,693	1,020	45,535,381,306,860	16,212,500,000,000	618,938,812,500	5,275,000,000,000	11,556,438,812,500	27,525,000,000,000	2.1
ESSA	1,100,000,000	2,995	3,294,500,000,000	494,376,575,000	12,216,787,500	323,773,050,000	182,820,312,500	1,747,858,287,500	2.0

MEDC	3,088,417,387	3,800	11,735,986,070,600	22,276,625,000,000	21,077,812,500,000	9,389,000,000,000	33,965,437,500,000	33,780,625,000,000	1.4
RUIS	7,700,000,000	217	1,670,900,000,000	953,560,000,000	12,656,473,787	705,457,530,595	260,758,943,192	1,264,142,659,644	1.5
SUGI	24,677,393,183	482	11,894,503,514,206	3,077,123,500,000	1,686,225,000	411,357,462,500	2,667,452,262,500	6,796,649,700,000	2.1
ANTM	9,538,459,750	900	8,584,613,775,000	10,114,640,000,000	1,761,888,223,000	6,343,109,936,000	5,533,418,287,000	22,044,202,220,000	0.6
CITA	337,073,490,000	100	33,707,349,000,000	1,145,347,157,152	566,948,567,556	1,130,395,943,638	581,899,781,070	2,790,120,638,838	12.3
CKRA	51,060,000,000	215	10,977,900,000,000	16,689,000,000	19,564,953,783	264,448,000,000	-228,194,046,217	1,036,651,000,000	10.4
DKFT	5,638,246,600	397	2,238,383,900,200	57,005,000,000	0	753,230,000,000	-696,225,000,000	1,191,604,000,000	1.3
INCO	9,936,338,720	3,625	36,019,227,860,000	6,860,462,500,000	1,741,087,500,000	7,767,925,000,000	833,625,000,000	29,177,375,000,000	1.3
PSAB	5,292,000,000	100	529,200,000,000	7,143,276,925,000	576,726,937,500	865,171,237,500	6,854,832,625,000	10,708,936,237,500	0.7
SMRU	5,000,000,000	276	1,380,000,000,000	1,320,592,750,000	39,613,375,000	65,118,670,000	1,295,087,455,000	2,637,794,250,000	1.0
CTTH	1,231,000,000	690	849,390,000,000	285,803,117,172	201,220,545,062	274,529,892,516	212,493,769,718	366,053,299,896	2.9
MITI	2,566,456,000	660	1,693,860,960,000	456,276,685,130	28,318,672,320	99,205,816,089	385,389,541,361	157,683,679,485	13.2
TINS	7,447,753,000	500	3,723,876,500,000	41,442,375,000,000	3,384,026,000,000	6,552,176,000,000	38,274,225,000,000	9,752,477,000,000	4.3



LAMPIRAN 3

Uji Asumsi Klasik Tobin's Q

Uji Autokorelasi *Tobin's Q*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.486 ^a	.236	.150	2.67349	1.953

a. Predictors: (Constant), FSIZE, DIRWANX1, AGEX2, BSIZE, OUTSIDEX5, EXPRNCX4, STUDYX3

b. Dependent Variable: TOBINY

Uji Multikolinearitas *Tobin's Q*

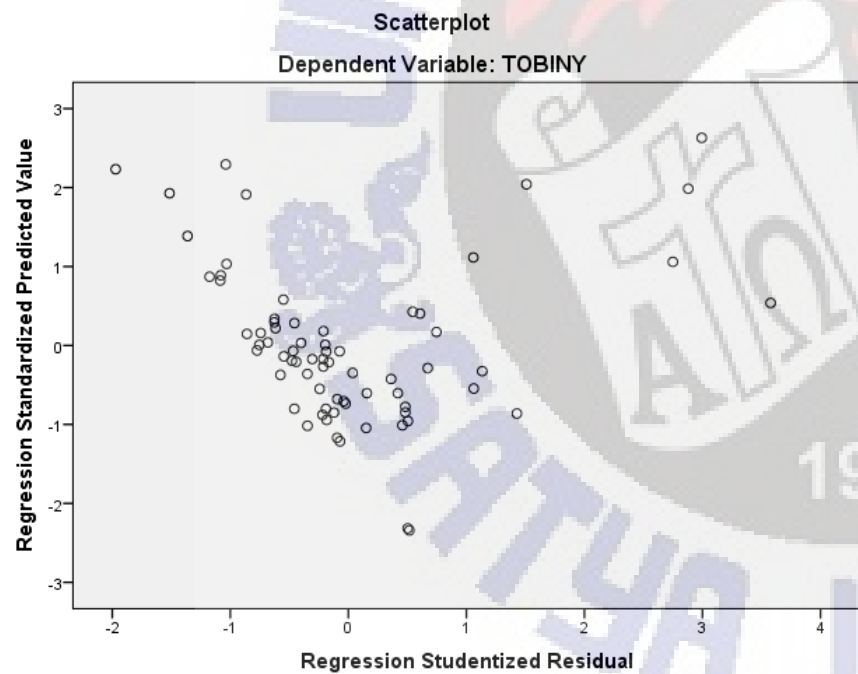
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.536	4.488		.120	.905		
1 DIRWANX1	1.416	.719	.225	1.969	.053	.940	1.063
AGEX2	1.967	1.450	.159	1.357	.180	.897	1.115
STUDYX3	-3.419	1.390	-.285	-2.460	.017	.921	1.086

EXPRNCX4	.464	.265	.202	1.753	.085	.928	1.078
OUTSIDE5	.810	2.676	.034	.303	.763	.952	1.050
BSIZE	-.136	.191	-.081	-.714	.478	.952	1.050
FSIZE	-.156	.100	-.177	-1.563	.123	.957	1.045

a. Dependent Variable: TOBINY

Uji Heterokedastisitas *Tobin's Q*



Lampiran 4
Hasil Regresi *Tobin's Q*

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.486 ^a	.236	.150	2.67349	1.953

a. Predictors: (Constant), FSIZE, DIRWANX1, AGEX2, BSIZE, OUTSIDEX5, EXPRNCX4, STUDYX3

b. Dependent Variable: TOBINY

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.211	7	19.602	2.742	.015 ^b
	Residual	443.146	62	7.148		
	Total	580.358	69			

a. Dependent Variable: TOBINY

b. Predictors: (Constant), FSIZE, DIRWANX1, AGEX2, BSIZE, OUTSIDEX5, EXPRNCX4, STUDYX3

Uji Regresi Linear

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.536	4.488		.120	.905		
DIRWANX1	1.416	.719	.225	1.969	.053	.940	1.063
AGEX2	1.967	1.450	.159	1.357	.180	.897	1.115
STUDYX3	-3.419	1.390	-.285	-2.460	.017	.921	1.086
EXPRNCX4	.464	.265	.202	1.753	.085	.928	1.078
OUTSIDEX5	.810	2.676	.034	.303	.763	.952	1.050
BSIZE	-.136	.191	-.081	-.714	.478	.952	1.050
FSIZE	-.156	.100	-.177	-1.563	.123	.957	1.045

a. Dependent Variable: TOBINY